



# HACER ESCUELA. APUNTES DE UNA EXPERIENCIA

Marta Roncoroni.



*Obra Social  
del Personal Auxlllar  
de Casas Particulares*

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

---

**HACER ESCUELA...**

---

**APUNTES DE UNA EXPERIENCIA**

---

**MARTA RONCORONI**

---



*A mi madre,*

NOVIEMBRE - GLOBAL CAREERS MONTH

SIMPOSIO ONLINE 2022



# HACER ESCUELA. APUNTES DE UNA EXPERIENCIA

Marta Roncoroni.

## Motivación

Reconocimiento y valoración social del trabajo de servicio doméstico y/o Tareas de cuidados remunerados en los hogares de cosas y personas.

- Profesionalización.
- Jerarquización.



Cuidado de niños y niñas, 64 horas

## Problemática

- Suponer que el saber hacer de las tareas de cuidados no requiere ser aprendido.
- Ausencia de conciencia colectiva y gubernamental de las desventajas económicas que trae la alta informalidad en el sector.
- Falta de derechos laborales y previsionales.
- Ratificación y cumplimiento del Convenio OIT Nro 189.



Taller de Sensibilización de la Ley, 6 hs

## ¿Qué nos avala?

16 años educando al personal del servicio doméstico.



Cuidados Básicos en el Hogar, 110 hs

## Abordaje del Problema

- La educación de calidad, inductiva, permanente y continua

## CONTENIDOS

### **PRÓLOGO**

### **DE QUE SE TRATA ESTE LIBRO**

### **INTRODUCCIÓN**

### **LA IMPORTANCIA DE NOMBRAR**

El Nuevo siglo

La muchacha

Barreras materiales y simbólicas

### **I**

### **CINCUENTA Y SIETE AÑOS SIN DERECHOS PLENOS**

Necesitábamos una ley para ser trabajadoras/es con pleno derecho.

Comparación de los derechos del Personal de casas particulares. Decreto ley 326/56 y

Ley 26844

Ley internacional: Convención 189 de la OIT

Los que fracasan al triunfar

### **II**

### **NECESITÁBAMOS UNA ESCUELA DE CAPACITACIÓN.**

Los Inicios

El Crecimiento

Cambios en la Estructura Funcional

*Gráficos I y II.*

### **III**

### **LA ESCUELA Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA TRABAJADORA DOMÉSTICA**

Cursos presenciales

## Terminalidad Primaria y Secundaria

### **IV**

#### **DE LO INSTRUMENTAL A LO SIMBÓLICO**

Los Talleres “Transversales”

El Certificado

El rito de pasaje: la Graduación

La ceremonia de Graduación en el 10° aniversario de la Escuela.

La Bandera de la Escuela

La ganadora

El Himno de la Escuela

El viaje de Egresadas

### **V**

#### **EL CAMINO DE LA EMPLEABILIDAD**

El Centro de Empleo

### **VI**

#### **LA CAPACITACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA**

Clases virtuales y docentes

Otros cambios

### **VII**

#### **LA MIRADA INTERIOR**

El FODA durante la pandemia

#### ***EPÍLOGO***

#### **AGRADECIMIENTOS**

#### **NOTAS**

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, DOCUMENTOS Y AUDIOVISUALES**

## **PROLOGO**

### **DE QUE SE TRATA ESTE LIBRO**

Las palabras crean sentido. Empecemos por el título “Hacer Escuela”.

Hacer es un verbo fuerte. Inmediatamente evoca la idea de acción, fuerza, creación. Es acción que transforma lo dado. Decimos Escuela y pensamos en un edificio, una actividad e incluso evocamos recuerdos infantiles. Pero cuando decimos “Hacer Escuela”, verbo y sustantivo se constituyen en un par que unen sus fuerzas en una nueva significación.

Se hace Escuela cuando en el campo educativo, científico, artístico se construye un camino para que quienes lo transiten, lo continúen, lo prolonguen e incluso lo corrijan. El campo ya no es virgen, alguien lo caminó y lo que dejó en su andar aligera el esfuerzo de quienes vienen detrás. Importante es lo que queda, lo que permanece más allá de los hombres y mujeres que pusieron en marcha la idea.

Estos apuntes hablan de nuestra marcha. Desde las primeras líneas, la narración ilumina retazos de memoria que se engarzan y dibujan un derrotero vital, testimonio del camino recorrido, de cómo se llegó desde aquellas aulas en el sótano del edificio de Quirno Costa 1258 donde funcionaba parte de la OSPACP, a las más de veinte sedes con que contó la Escuela.

Lejos se está de una publicación institucional o de un informe de investigación. El estilo narrativo no se ajusta al canon formal de ese tipo de documentos. Fue una decisión consciente. Optamos por un lenguaje coloquial que incorporara a la lectura a todos los actores, a la maestra de escuela, a la estudiante adulta y no solo a los especialistas.

Sin embargo, el estilo narrativo no canónico, no significó una pérdida de rigurosidad en el análisis de las experiencias y de sus resultados. Los dieciséis años de campo fueron sistematizados y analizados a la luz de los aportes de investigaciones que trabajaron la cuestión del servicio doméstico y se encuentran citados en la bibliografía. También fueron de relevancia los documentos propios presentados en congresos educativos nacionales e internacionales y en foros de la OIT y los diagnósticos evaluativos llevados a cabo por la comunidad educativa de nuestra Escuela.

Estos Apuntes no agotan todo lo que podría contarse sobre la Escuela. Es inevitable. La materia prima de cualquier estudio parte de un recorte de la realidad, de lo que se valora como importante y de lo que no es considerado significativo.

Pero es un requisito metodológico que la investigación cualitativa debe explicitar el contexto de la experiencia analizada. En nuestro caso, la mirada histórica fue insoslayable ya que permitió describir no solo la transformación legal y funcional del servicio doméstico sino también los aspectos estigmatizantes asociados a esta actividad, que persisten en nuestros días.

Desde el punto de vista histórico, la fundación de la Escuela en el año 2006 y la sanción de la ley 26844 del año 2013, junto a la ratificación del Convenio OIT 189 constituyen tres puntos de inflexión que se retroalimentan en el tiempo.

La ley y la Convención fortalecieron la idea de que el servicio doméstico constituía un sector de actividad que gozaba de los mismos derechos laborales que cualquier otro y encontró en la Escuela el espacio institucional para saldar la brecha entre lo legal adjudicado y lo efectivamente ejercido. El análisis de la ley así como las acciones programadas dan cuenta de la sinergia producida entre la Legislación y la Escuela.

Una aclaración importante se refiere al detalle pormenorizado del contenido de los cursos. Teórica y prácticamente fueron diseñados pensando en primer lugar en la capacitación técnica del trabajo doméstico. Es una escuela de oficio. Y como tal, su objetivo es desarrollar las habilidades que se adecuen a las innovaciones tecnológicas. Sin embargo, cada curso y especialmente los que hemos definido como transversales, tienen un objetivo que cala más hondo: deconstruir las barreras simbólicas que “descalifican social e individualmente” al trabajo doméstico y generar la conciencia en empleadoras/es y empleadas/os de que se trata de un vínculo laboral encuadrado en los derechos y obligaciones laborales establecidos por ley.

La sistematización de las experiencias, el análisis de las fuentes documentales secundarias y primarias y las fotos- imágenes espontáneas que tomaron alumnas y docentes y que forman parte de los archivos fotográficos de la Escuela-, permiten describir los aspectos institucionales (evolución de la estructura funcional, crecimiento de la cantidad de sedes) los referidos a la capacitación técnica (contenidos, principios pedagógicos y herramientas didácticas) y asimismo las dinámicas de inclusión socio-cultural, que fueron implementadas, entre ellas, el rito de la graduación, el viaje de

egresadas/os, la presentación de la Bandera, los talleres Hablemos, Create y los paseos culturales.

El “recorte” de la vida de la Escuela que hemos presentado a lo largo de estas páginas estuvo atravesado por una obsesión personal: profesionalizar al personal de casas particulares a partir del saber hacer y jerarquizarlo a través del trabajo registrado.

Entendemos que esta publicación cobrará pleno sentido si logramos que sea guía e impulsora de acciones futuras orientadas a la dignificación del empleo en casas particulares.

Por último, quiero agradecer a la Licenciada Olga Pisani, por la importante colaboración para poder llevar adelante la redacción de éste libro.

LA AUTORA

Buenos Aires, 2022

## LAS HACEDORAS / LOS HACEDORES



ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA. AÑO 2019

### Sentadas/os

**Marianela Currao**, Capacitadora de Cuidado y atención de niños y niñas.

**Juan Pedro Ricci**, Coordinador Rosario.

**Mariela Gallo**, Capacitadora Cocina.

**Valeska Pavletic Drittanti**, Coordinadora Bahía Blanca.

### Primera fila ( agachadas/os)

**Griselda Rodríguez**, Supervisora en Territorio Formosa, Consejo Consultivo.

**Celia Nuñez**, Coordinadora Formosa.

**Alejandra Bonisolo**, Coordinadora Sede San Juan, Capacitadora Cuidados Domiciliarios de Personas Mayores.

**Rebeca Bellaera**, Coordinadora San Martín.

**Rocío Usatorre**, Coordinadora La Plata.

**Celeste Díaz**, Coordinadora Neuquén.

**Teresa Guerra**, Supervisora, Coordinación Gestión de la Calidad.

**Mariana Gilberto**, Coordinación Viajes de Estudio y Turismo Social.

**María Guerra**, Coordinación Centro de Empleo, Capacitadora de Violencias y cuestiones de género.

**Horacio Ferro**, Colaborador UOMRA

### Segunda fila

**Adriana Fariña**, Coordinadora Tigre.

**Norma Cantisano**, Coordinación Contable.

**Laura Bernardo**, Coordinadora Lomas, Capacitadora Jardinería y Huertas.

**María Lucila Roldán**, Consejo Consultivo, Coordinación Salidas Culturales, Capacitadora ESI y Salud y Cuidado del Cuerpo.

**Laura Gilberto**, Coordinadora Merlo.

**Gladys Drittanti**, Asistente Bahía Blanca.

**Olga Pisani**, Asesora externa.

**Adriana Gubernievicz**, Coordinadora Morón, Responsable de selección de personal, Capacitadora SGC, Supervisora, Consejo Consultivo.

**María Inés Molina**, Coordinadora CABA, Capacitadora Atención y Gestión Domiciliaria, Supervisora, Consejo Consultivo.

**Susana Gravigna**, Capacitadora Jardinería y Huertas.

**Marta Roncoroni**, Directora General.

**Silvio Maffeo**, Coordinador Pedagógico.

### Tercera fila

**Blas Cabello**, Supervisor, Consejo Consultivo.

**Silvia Cucchi**, Coordinadora San Justo.

**Silvia Vendramin**, Supervisora, Consejo Consultivo, vinculación con el sistema educativo formal.

**Yésica Robert**, Asistente Mendoza.

**Juan Pablo Molina** Coordinador La Plata.

**Nicolás Gayesky**, Asistente de Dirección, Coordinación Viajes de Estudio y Turismo Social.

**Cintia Coronel**, Coordinadora Mendoza.

**Laura Sonderegger**, Supervisora, Capacitadora Limpieza, Consejo Consultivo.

*Cuarta fila*

**Germán Barreiro**, Coordinador Mar del Plata, Capacitador Informática.

**Gabriel Vazeilles**, OSPACP.

**Iván Cabello**, Asistente San Justo.

**Clara Quelle**, Capacitadora Cuidados Domiciliarios de Adultos Mayores.

**Matías Corvalán**, Coordinador Pilar.

**Norberto Pieroni**, Inspector.

**Oscar Roncoroni**, Coordinador Córdoba, Supervisor, Consejo Consultivo.

**Gastón Córdoba**, Coordinador Tucumán, Supervisor, Consejo Consultivo.

**Mariano Bernachea**, Coordinador Luján, Supervisor Consejo Consultivo.

**Sergio Picón**, Jefe de inspectores, Supervisor, Consejo Consultivo.

*Completan el listado*

**María Liana Brassesco**, Vicedirectora.

**Juan José Villar**, Coordinación General Administrativa.

**Facundo Herrera**, Referente administrativo frente al MTEySS.

**Darío Atay**, Referente administrativo frente al MTEySS.

**Rubén Pérez**, Coordinación Contable.

**Franco Santomauro**, Secretaría Logística.

**Oscar Motta**, Coordinación de Educación Formal

**María José Bommagio**.

**El plantel docente y no docente de la Escuela.**

## INTRODUCCION

### LA IMPORTANCIA DE NOMBRAR

Nombrar es otorgar una identidad. De allí que nominar es el primer paso para reconocer qué cosa es a la que nos referimos, quién es el otro Yo al que nos dirigimos. El surgimiento y el uso (o el desuso) de cada nominación no es casual sino que su aparición está ligada a una situación social, a un lugar en el mundo, a una época, a una generación.

Criada, sirvienta, muchacha, fueron algunos de los nombres que recibieron en distintos momentos de la historia las mujeres que llegaban a un hogar no propio, para hacerse cargo del cuidado de la casa y de las personas que vivían en ella. (Viglieca: 2022)

Si nos propusiéramos indagar cuándo y cómo surge el servicio doméstico en nuestro país, encontraremos que se trata de una práctica ya presente en el Río de la Plata cuando aún no estaba constituido el Estado-Nación.

Desde sus orígenes, a diferencia del trabajo agrícola o industrial, el servicio doméstico y las tareas de cuidado del hogar realizadas por personas externas al núcleo familiar no fueron consideradas trabajo, eran en todo caso una prolongación de las tareas domésticas habituales que no requerían habilidades especiales, ni respondían a contratos legales. A diferencia de otros, el servicio doméstico era el más depreciado de todos los trabajos. La literatura, la pintura, el cine, entre otras expresiones culturales, dieron y dan testimonio del destrato del que fueron objeto estas trabajadoras.

Volvamos a la época histórica en que la existencia del Estado Nacional estaba lejana. La criada, por lo general de raza negra reclutada o comprada por sus “patrones” recibía, a cambio de todo tipo de servicio, cama y comida. Lejos de ser consideradas “una hija más”, a pesar de que eran niñas, su liberación venía solo con la muerte, o con la huida. Muchas de ellas terminaron incorporándose a las filas de las sucesivas guerras civiles que asolaron el territorio desde 1830 hasta fines de 1870

Pero a comienzos del siglo XX, la criada había quedado atrás en las páginas de la historia. Producto de un proceso de urbanización lento pero sostenido, encontramos que según censo de 1895, en la Ciudad de Buenos Aires- termómetro y avanzada de los cambios socio-económicos que el país- registraba, el 7,3% de la población empleada pertenecía al rubro “Servicios Personales” en el que se incluían domésticos, mucamos, sirvientes, cocineras, y niñeras. Y de ese siete por ciento, el 60% eran mujeres.

¿Dónde trabajaba esta población empleada en servicios personales? Según algunos estudios (Acha: 2020), eran los barrios acomodados los que registraban la mayor cantidad de personal de servicio; en Catedral Norte el trabajo doméstico representaba al 11% del trabajo salariado, del cual un 7% vivía en la casa de la/el empleadora/or.

Existía una suerte de jerarquización y feminización de las tareas desarrolladas al interior del hogar. Mientras que choferes y jardineros fueron por lo general hombres, las tareas de cuidado de la casa y de las personas estuvieron a cargo de mujeres.

Ahora bien, el ama de llaves, la cocinera, la nodriza, eran nombradas en función de la tarea que cumplían mientras que aquella que no tenía una función específica y se ocupaba de las tareas más elementales, era la sirvienta. Era en nominación y función, lo más próximo a lo que había sido la criada.

En este escalamiento del servicio en casas privadas se podía reconocer, según la misma fuente, una débil señal de profesionalización de la actividad y asimismo, que la cantidad y diversidad del personal de servicio estaban asociadas a la posición socio-económica de los empleadores. Es conocida la anécdota de que la oligarquía criolla cuando viajaba a Europa lo hacían con la niñera, la nodriza y a veces con la vaca.



**EL UNIFORME Y LA COFIA SIGNOS DE DISTINCION EN LAS REUNIONES DE MATINÉE DE LAS SEÑORAS DE LA "ARISTOCRACIA". ARCHIVO DE IMÁGENES DE RED PINTEREST**

## EL NUEVO SIGLO

En la primera década del 1900 nuestro país recibió el impacto de grandes corrientes inmigratorias provenientes de Europa millones de hombres, mujeres y niños abandonaron sus hogares, huyendo de la Gran guerra, de la miseria y del hambre. Europa había quedado despoblada de hombres que habían partido a la guerra y los que habían quedado huyeron a tierras desconocidas, en muchos casos sin ninguna puerta que golpear. Tanto para hombres como mujeres, el empleo doméstico fue para muchos la primera forma de integración al nuevo país. (Acha: 2020)

Esta situación se reflejará en los datos del Tercer Censo Nacional de 1914. En efecto, se registra un aumento del empleo doméstico porteño hasta alcanzar el 8% de la fuerza laboral total y alrededor de la mitad del trabajo femenino. Cabe señalar que el porcentaje de extranjeros del total de la población trepaba al 67%.

La cantidad de inmigrantes españolas y la comunidad de lengua hicieron que su presencia en el mercado de trabajo informal para cumplir tareas de cuidado domésticos, fuera predominante. La primacía fue tal que muchas, sin serlo, recibieron el nombre genérico de “las gallegas”. El icónico personaje de “Catita”, creado por la actriz Nini Marshall años más tarde, da cuenta de lo requeridas que fueron en ese tiempo.

Si bien las mujeres de las clases acomodadas seguían siendo las empleadoras por excelencia de estos servicios, en estas primeras décadas a nivel local se produjeron cambios que no tendrían retorno. En efecto, el surgimiento de los sectores medios, el incipiente desarrollo industrial de sustitución de importaciones y la presencia de la mujer en el mercado de trabajo fueron tendencias que introdujeron un cambio en el perfil social de las empleadoras. La búsqueda de personal doméstico se volverá esencial para las mujeres profesionales que se incorporaban al mercado de trabajo o para aquellas otras que decidieron tener un empleo fuera de su hogar. (1)

---

1. “Debe subrayarse que los hogares no son unidades económicas que buscan maximizar beneficios al contratar las trabajadoras domésticas, sino que optan por resolver sus necesidades (manutención del hogar, cuidado de dependientes) a través de la contratación de servicios en el mercado, dada la actual “organización social del cuidado” altamente mercantilizada (Esquivel y Pereyra, 2014: 286)” Messina, G. en Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Argentina: la provisión de cuidados, 83-106Cuad.Rel. 2015

Anotemos también entre los cambios que trae el siglo XX, la incipiente aparición del trabajo doméstico *con retiro*, vale decir, no todo el personal de servicio convivía con los habitantes de la casa. En efecto, la prestación por jornada de trabajo va a irrumpir con fuerza después de la década del treinta y tendrá derivaciones definitorias en cuanto a la estructura que adoptará el servicio doméstico en casas particulares. (Acha: 2020) Esta nueva situación *de retiro* traerá más adelante a la mesa de discusión, el tema de la duración de la jornada de trabajo para esta categoría de empleo.

Una nota al margen. La ropa de trabajo también cambió a lo largo de la historia. Hoy en día, la mayoría de las trabajadoras de casas particulares, por la comodidad que otorga en el movimiento, usa ambos de pantalón y chaqueta para resguardar su ropa personal. La Ley establece que esta ropa de trabajo debe ser suministrada por el empleador/a ya que constituye un derecho del/la trabajador/a.

Es importante señalar que la Escuela en su taller de sensibilización sobre la Ley, subraya la importancia del cumplimiento de este derecho en tanto afecta cualquiera sea el sector de actividad, la autoprotección del/la trabajador/a. Asimismo, la Escuela le otorga a la ropa de trabajo un lugar especial con relación a la construcción del vínculo laboral ya que es un elemento “profesionalizante”. En efecto, además de las consideraciones relativas a la higiene, la ropa de trabajo otorga un sentido de pertenencia con la tarea que se realiza y contribuye a generar la distancia óptima en la relación laboral.

### **LA MUCHACHA**

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, cambia la composición del movimiento migratorio. Mientras que el ultramarino había decaído, surgió en su lugar un movimiento proveniente de las provincias y de los países limítrofes. El desarrollo urbano y el proceso de industrialización argentinos van a impactar fuertemente en la estructura del mercado de trabajo y actuar como un imán para los que llegaban “del interior” en busca de una vida mejor. (Viglieca: 2022)

Pero a diferencia de las corrientes migratorias transatlánticas, en este caso se trata de familias completas en las que las mujeres, sobre todo las hijas mayores, salen a trabajar para completar el ingreso familiar. Se trataba de una población femenina joven, con una escasa habilidad para la lecto-escritura que buscaba un trabajo afuera, de tiempo parcial, para poder a su vez cuidar de su casa o enviar dinero a la parte de la familia que había quedado en el lugar de origen.

Si eran jóvenes y solteras y con algún grado de instrucción aspiraban a trabajar en una fábrica, y solo temporariamente como servidora doméstica. Sin embargo, esa incorporación al mercado de trabajo formal será lenta y fluctuante hasta avanzada la mitad del siglo XX. (Messina G: 2015) Aparece la nominación de “la muchacha”, sobre todo entre las empleadoras de las capas medias, posiblemente aludiendo a la juventud de la empleada.



LAS “MUCHACHAS” COMIENZOS DEL SIGLO XX. ARCHIVO VISUAL PINTEREST

El Cuarto Censo Nacional de 1947 dio cuenta de esos cambios. Los choferes, jardineros, mayordomos desaparecieron de las casas particulares. Igual ocurrió con las nodrizas, las amas de llaves y las cocineras. Pierden relevancia este tipo de empleo asociado casi exclusivamente al consumo de las clases privilegiadas y aumenta el peso de la contratación por hora\_ para realizar las tareas generales del hogar.

La empleadora que demanda este tipo de servicio parcial tendrá un nuevo perfil. En efecto, entre ellas encontraremos las mujeres que habiendo culminado sus estudios aspiran a ejercer su profesión y también a las amas de casa de los sectores medios que contratan los servicios de personal para las tareas de la casa.

Sin duda, el mercado de trabajo sufrió en las cinco primeras décadas del siglo una profunda modificación. La mujer se incorpora a fábricas y empresas y si bien ocupan los

escalones inferiores cuentan con los beneficios sociales conquistados por las asociaciones gremiales. Sin embargo, las trabajadoras dedicadas al servicio doméstico quedaron al margen de estos beneficios. (Messina: 2015)

### **BARRERAS MATERIALES Y SIMBOLICAS**

Transcurría la primera mitad del siglo XX. Entre los condicionantes materiales que enfrentó el servicio en casas particulares y que obstaculizaron la agremiación y la obtención de los beneficios sociales equiparables a los de cualquier trabajador, podemos enunciar: una presencia gremial débil frente a los poderosos y masivos sindicatos de obreros industriales, la propia heterogeneidad del servicio, el aislamiento espacial a diferencia del espacio de interacción que ofrecía la fábrica, la informalidad y las fluctuaciones del ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, entre otros. (Messina G.: 2015)

Pero también hubo obstáculos simbólicos y conceptuales de menor visibilidad pero de igual contundencia. En efecto, la propia sociedad consideraba al servicio doméstico como una prolongación de las tareas de ama de casa, vale decir, que no requería ninguna habilidad especial y que al desarrollarse dentro de la esfera privada quedaba fuera de toda posibilidad de regulación estatal y bajo el único arbitrio del ama de casa.

Así lo entendían tanto las empleadas domésticas como sus empleadoras/res. Es decir, la trabajadora no se percibía como trabajadora y tampoco la empleadora como empleadora. Era considerada una “ayuda” al ama de casa. Aparecía así mistificada la prestación laboral bajo la forma de una relación “cuasi familiar” y de confianza mutua. Esta representación simbólica ocultó durante muchos años- y aún hoy- formas de arbitrariedad y violencia en la relación laboral. (Lerussi, R.: 2016)

Mencionemos algunas de ellas a) prestaban el servicio a cambio de una habitación donde “vivir”; b) las familias se “prestaban” la persona de servicio para alguna tarea en especial. Tal ayuda no era remunerada porque había sido “un simple préstamo”; c) Si por alguna razón, la empleada tenía un niño a cargo- madre soltera- que requería de su cuidado, se le reducía el sueldo.

Como dice Acha (Acha: 2020), “marginadas de regulaciones de accidentes laborales, salario familiar, horas extras y protección a la maternidad, las domésticas continuaron siendo las trabajadoras menos protegidas (incluso) en una época de regulación estatal”. Tal es así, que la Ley 20744, de “Contrato de Trabajo” del año 1974, en su artículo 2do,

derogado posteriormente por ley 26.844, excluía expresamente de su aplicación al servicio doméstico.

Solo bastó agregar un fundamento económico para cerrar el argumento de que no constituía un trabajo. Se decía que objetivamente el servicio doméstico no producía valor -ganancias- que era lo que lo definía al trabajo en las relaciones capitalistas de producción. En síntesis, la forma no mercantilizada que había adoptado el servicio por horas, el aislamiento de la trabajadora y la construcción simbólica sobre este tipo de actividad, impidieron que se configurara un sujeto colectivo. Solo un cambio radical de estas condiciones permitiría convertir el trabajo doméstico en empleo decente, al menos, legalmente hablando.

I

### **CINCUENTA Y SIETE AÑOS SIN DERECHOS PLENOS**

Se dice que el 12 de mayo de 1901 se funda el gremio del servicio doméstico, pero sin respaldo jurídico. Es recién el 16 de mayo de 1960 que el Ministerio de Economía, interinamente a cargo de Trabajo y Seguridad Social, otorga a la entidad denominada SINDICATO UNION PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (SUPACP) la personería gremial. Sin embargo, el camino no estuvo libre de contratiempos.

En 1948, después de prolongadas luchas por la conducción, unificaciones y rupturas, el gremio es intervenido por la CGT. Esto no representó cambios sustantivos, hasta que en 1954, y en el marco de un clima de alta conflictividad social, la unificación de los trabajadores de edificios de renta (porteros) y de casas particulares (FATERYP) presionó a la dirigencia política peronista para que impulsara el Estatuto del Trabajo en Casas Particulares.

Fue la diputada nacional Delia Parodi la que presentó un proyecto en el Congreso con la adhesión de la propia CGT. Aprobado por unanimidad en la cámara baja, no llegó a ser tratado en el Senado debido al golpe cívico-militar que derrocó al gobierno el 16 de setiembre de 1955.

El nuevo gobierno, nacido de un golpe de estado y en cabeza de Pedro E. Aramburu, clausuró el Poder Legislativo y junto con él la sanción de los derechos laborales plenos para el sector.

En su lugar, y sin duda para calmar el reclamo de las beneficiarias, se sancionó en 1956 el Decreto Ley Nro. 326 que instituía el Régimen de Trabajo y Previsión del Personal que Presta Servicios en Casas de Familia. Esta norma, sólo alcanzaba a las personas que trabajaban más de cuatro días a la semana y cuatro horas por vez para un mismo empleador/a, quedando fuera de esa protección laboral la gran mayoría por no cumplir con este requisito.

Esta norma reguló las actividades del sector durante 57 años, consolidando de esa manera una clara situación de injusticia social al dejar fuera al personal de casas particulares de la Ley 11.544 (Jornada de trabajo), de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley

20.744, art. 2), de la de la Ley de Asignaciones Familiares (Ley 24.714), de la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 23.557), de la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013).

Recién a partir de diciembre de 1975 el sector contó con la Obra Social para el Personal de Casas Particulares (OSPACP). Esta entidad se regía por la legislación general para las obras sociales, situación que se sostiene en el tiempo hasta la sanción de la Ley 25.239, que crea el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico en su capítulo XVIII. Como su nombre lo indica se instituye un sistema simplificado para el sector de cara a la seguridad social, fijando el aporte y contribución con montos fijos de acuerdo a las horas semanales trabajadas para un mismo empleador.

La creación de nuevos derechos para el sector llegará con la sanción del Decreto 1602/2009, que establece la Asignación Universal por Hijos a través de un sistema no contributivo, para la protección social de las niñas y niños. Derechos que se verán ampliados en el año 2013 al promulgarse la ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”.

De esta manera, queda establecida, finalmente, una completa equiparación formal entre los derechos de las trabajadoras domésticas y el resto de los trabajadores en el marco de la ratificación del Convenio OIT N° 189 por parte de nuestro país, por Ley 26.921.

#### **NECESITABAMOS UNA LEY PARA SER TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON PLENOS DERECHOS LABORALES.**

Un avance legislativo de trascendencia fue, sin duda, la entrada en vigencia a partir del año 2013, de la Ley N° 26.844 REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES.

La ley significó una decisiva ampliación de derechos al establecer la existencia de una relación laboral dependiente del personal de casas particulares, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales que hubiere trabajado.

Como veremos más adelante, a este marco legal se sumará el esfuerzo permanente de la Escuela de Capacitación, destinado a la concientización de las trabajadoras sobre los derechos establecidos legalmente, en el convencimiento que son las/los mismas trabajadoras/res quienes deben vigilar que la ley se cumpla y no se convierta en letra muerta.



RECLAMO POR LA APROBACIÓN DE LA LEY 26.844, AÑO 2013. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA



APROBACIÓN DE LA LEY 26.844 EN LA CÁMARA DE DIPUTADOS, AÑO 2013. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**COMPARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES. DECRETO LEY 326/56 Y LEY 26.844**

A continuación se apuntan los escasos derechos que había otorgado el gobierno de facto al sancionar el Decreto Ley 326/56 y se los compara con lo establecido por la ley 26.844.  
(2)

El Decreto Ley Nro. 326/56, en su Artículo 4, establecía los derechos para las personas que trabajaban como personal del servicio doméstico con retiro y sin retiro. Si se compara esta manera especial de regular los derechos del trabajo doméstico, puede advertirse que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), protege los derechos de los demás trabajadores con mayor entidad y detalle.

En efecto, conforme establecía el Artículo 4 in fine del Decreto Ley Nro. 326/56, el personal que trabajaba con retiro tenía derecho al Descanso Semanal y a las Vacaciones, y quedaba excluido del resto de derechos establecidos para el personal sin retiro; tales como licencia por enfermedad, aguinaldo, descanso entre la jornada matutina y vespertina, habitación amueblada e higiénica, Alimentación sana y suficiente y la hora semanal para asistir a los servicios de su culto.

Por el contrario, la legislación vigente establece los mismos derechos al personal con y sin retiro:

- Jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales.
- Descanso semanal de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 hs.
- Ropa y elementos de trabajo provistos por el empleador.
- Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena durante la jornada de trabajo.
- Seguro de Riesgo del Trabajo.
- Para el personal con retiro que preste servicios para un mismo empleador entre el cese de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.

---

(2) - Se tomó como referencia el trabajo elaborado por Roncoroni, M. (2013) "Personal del Servicio Doméstico: Consideraciones sobre el régimen legal actual y futuro". Concurso Biale Massé. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

- El personal sin retiro gozará además de los siguientes derechos: reposo diario de 9 horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpida por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. En este caso las horas trabajadas serán consideradas horas extras; descanso diario de 3 horas diarias entre las tareas matutinas y vespertinas, habitación amueblada e higiénica exclusiva para el personal.

### Jornada de trabajo

La nueva ley establece que la Jornada de Trabajo o tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y tal como lo establece la Ley 11.544, es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Si bien esta ley regula también el trabajo nocturno, el descanso diario y el semanal, estas especificaciones no son de aplicación para el sector que nos ocupa.

Por otro lado, en el antiguo régimen no existía la regulación de las horas extraordinarias. Vacío que subsana la Ley 26.844.

### Descanso Semanal

El Decreto Ley 326/56 establecía que el personal del servicio doméstico tenía derecho a un descanso semanal de 24 hs. corridas o en su defecto dos medios días por semana a partir de las 15 hs., en atención a las necesidades del empleador y empleado. En tanto que, el descanso semanal a partir de la Ley 26.844, al igual que para el resto de los trabajadores amparado por la LCT es a partir de las 13 hs. del sábado hasta el inicio de la jornada de trabajo del lunes, no pudiendo ser inferior a 35 hs.

### Vacaciones

El Decreto Ley Nro. 326/56, establecía el goce de la licencia anual ordinaria con pago de remuneración en tanto se haya cumplido un año de trabajo. Era derecho del empleador fijar la fecha de inicio de la licencia.

La duración del período de licencia era de 10 días hábiles si la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a 1 año y no excediera de 5 años; 15 días hábiles si fuera superior a 5 años y no excediera de 10 y de 20 días hábiles cuando fuera superior a 10 años.

A partir de la Ley 26.844 se equipara el período mínimo de licencia ordinaria con el de los trabajadores amparados por la LCT a partir de los 20 días de trabajo efectivo, es decir, corresponde un día de licencia por cada 20 días trabajados, esquema que se aplica hasta los seis meses de trabajo en el año. A partir de este período, la Ley 26.844 establece los siguientes plazos de licencia anual ordinaria: 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no excede de 5 años; 21 días corridos cuando la antigüedad mayor de 5 años no excede de 10; 28 días corridos cuando la antigüedad mayor de 10 años no excede de 20 y 35 días corridos si la antigüedad excede los 20 años.

### Sueldo Anual Complementario

El derecho al Sueldo Anual Complementario se encontraba regulado en el Artículo 10 del Decreto Ley Nro. 326/56. Podemos afirmar que es uno de los pocos supuestos en que no se observan diferencias entre los regímenes laborales que estamos analizando. La Ley 26.844 legisla sobre el particular al igual que para los trabajadores comprendidos en la LCT.

### Remuneración

El Artículo 13 del Decreto 326/56, establecía que el Poder Ejecutivo fijaba los salarios mínimos de los empleados del servicio doméstico de acuerdo a la importancia económica, las condiciones de vida de cada una de las partes, modalidades y categorías laborales.

Al ser fijados los salarios por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social nos encontrábamos que al intentar aplicar estos salarios en todo el territorio de la República Argentina, la medida resultaba inequitativa ya que los salarios provinciales eran, en ocasiones, inferiores a los salarios nacionales.

La Ley 26.884 establece que los salarios deben ser fijados periódicamente para todo el territorio nacional a través de la Comisión Nacional del Trabajo para el Personal de Casas Particulares (CNTCP), comisión que se reunió por primera vez a fines del 2015. Pese al tiempo transcurrido los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo, se encuentran ausentes a excepción del plus por antigüedad.

### Ausencia del Poder de Policía.

Si bien el Decreto Ley Nro. 326/56 establecía otros derechos, tales como: habitación amueblada e higiénica, alimentación sana y suficiente y una hora semanal para asistir a los servicios de culto, ante la ausencia de un órgano de control terminan constituyéndose en derechos naturales.

A la fecha aún subsiste ese vacío, justificado en el hecho que el poder de policía no puede ejercerse dentro de la esfera privada. Situación que a la fecha carece de sustento. **(3)**

**LEY INTERNACIONAL: CONVENCIÓN NRO. 189 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Actualmente existe un consenso mundial para que el personal del servicio doméstico sea considerado TRABAJADOR PLENO, vale decir, con todos los derechos que posee cualquier otro trabajador o trabajadora. Esto significa disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, un salario justo, registrado y con protección de la seguridad social. Estos principios rigen para todas y todos los trabajadores domésticos. Además deben existir medidas especiales para proteger a las/los trabajadoras/res que debido a su temprana edad, nacionalidad o situación de residencia, pueden estar expuestos a riesgos adicionales.

En el mes de junio del año 2011 la OIT en su 100° Conferencia, aprobó la Convención Nro. 189 y la Recomendación Nro. 202 "Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos", por una cantidad de votos que superó con amplitud el quórum fijado por el organismo. **(4)**

En lo concerniente a la regulación del empleo y condiciones de trabajo, el Convenio Nro. 189 de OIT es específico acerca de los Derechos y Obligaciones de las partes. Así leemos en su articulado que los Estados Miembros deberán respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales del trabajo, tales como: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

---

**3.** En el apartado Notas se amplía la información sobre el articulado de la ley 26.844. (Ref. I)

**4.** El concepto de trabajo decente es un concepto originado en el seno de la misma OIT para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales. La OIT dice al respecto "El concepto de Trabajo Decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz social, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, además de aumentar las posibilidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas. El Trabajo Decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional... ver en Notas, OIT – Trabajo Decente en Argentina, El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción en la Argentina, Octubre de 2011.

Es de destacar que en noviembre de 2011, la Convención Nro. 189 había sido ratificada por dos de los países miembros del Organismo Internacional del Trabajo: la República de Uruguay y Filipinas, con lo cual a los doce meses se constituyó en norma internacional. **(5) y (6)**

Al ser ratificada por la Argentina mediante ley 26.921, pasó a tener valor de ley local.

### **LOS QUE FRACASAN AL TRIUNFAR**

Tal vez valga la pena releer el artículo de Freud (Freud: 1916), “Los que fracasan al triunfar” **(7)** para pensar por qué a pesar de los avances legislativos, persiste la informalidad laboral del personal de casas particulares. Según estimaciones, existe un millón quinientas mil trabajadoras y trabajadores de servicio doméstico. Sólo cuatrocientos cincuenta mil tienen trabajo registrado **(8)** y si bien los empleadores realizan los aportes establecidos por ley, la recaudación resulta insuficiente para que la empleada/o acceda al beneficio efectivo de la obra social y del aporte jubilatorio dado que para ello, se requiere un aporte equivalente a 16 hs. semanales.

Sin duda, la falta de difusión y de conocimiento de la ley tanto por el /la empleador/a y empleada/o, refuerzan la informalidad y propician que los derechos laborales sancionados queden solo en el papel. (Siqueira, M., Godio, M., Uliana, S; Sustas S.:2016)

- 
5. Está prevista la aplicación de las citadas normas para más de 100.000.000 de trabajadoras/es de casas particulares, en todo el mundo.
  6. - Sobre el particular, véase en Notas Ref. II lo expresado por la prensa de la OIT, el 05 de septiembre de 2012
  7. El artículo fue publicado por Freud en la Revista Imago en 1916. Se encuentra en el volumen II, página 1085 y siguientes, Obras Completas, Ed. Editorial Biblioteca Nueva.
  8. Se entiende por trabajo registrado toda relación laboral inscripta por el empleador en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). La inscripción obliga al empleador a cumplir con los derechos establecidos por Ley 26.844.

Por otro lado, el trabajo “en soledad” de la empleada conlleva a una fragmentación social que hace impensable hoy, una acción de reclamo colectivo. Sin embargo, estamos convencidas que la concientización sobre los derechos que les garantiza la ley es una herramienta valiosa para desmontar mitos y desnaturalizar lo que es a todas luces una relación de trabajo ilegal. De allí, la importancia estratégica del taller sobre la Sensibilización de la Ley que impartimos en la Escuela.

Finalmente, con el claro objetivo de incentivar el interés de las empleadoras/res de casas particulares para registrar a sus empleadas, el Estado Nacional, el 09 Nov 2005 por Ley 26.063, artículo 16, estableció la deducción del impuesto a las ganancias de los importes abonados en concepto de remuneraciones y contribuciones a la Seguridad Social, hasta una suma determinada (en ese entonces se fijó en \$ 9000, se actualiza anualmente), durante el período fiscal a liquidar, en tanto sean personas físicas o sucesiones indivisas. En el año 2021, el Estado Nacional puso en marcha el Programa “Registradas” que otorga el beneficio a la empleadora/r del personal de casas particulares de pagar una parte de los sueldos que abone durante los seis meses primeros meses de la registración, en tanto el servicio sea prestado por 12 horas semanales o más para la misma empleadora/r.

Aún es demasiado pronto para evaluar los resultados de esta medida, pero lo cierto es que el programa que nace a fines del 2021 por 6 meses ya fue renovado por dos períodos más. Lo cierto es que ninguna intervención es poca si queremos avanzar en el camino de establecer un trabajo digno.

## II

*Recuerdo que en los comienzos, hacíamos la entrega de certificados de estudios cada 2 meses. Mi madre me ayudaba, se sentaba junto a mí en el escritorio y completaba los nombres de las alumnas con esa hermosa letra cursiva que tienen las maestras.*

### **NECESITABAMOS UNA ESCUELA DE CAPACITACIÓN**

El servicio doméstico no quedó al margen de los cambios que experimentó el desarrollo tecnológico e industrial del país. Por un lado, la tecnificación de las tareas del hogar de forma cada vez más masiva y la propia economía doméstica requerían nuevas habilidades.

Asimismo, desde el ángulo de las empleadoras, la profesionalización de las mujeres generó un cambio de perfil. En efecto, no estamos solamente frente a la “señora” que exhibe su riqueza a partir de una importante dotación de empleadas y empleados domésticos, ni tampoco ante el ama de casa de clase media que se dedica a sus niños y deja en manos de otro el quehacer doméstico. El nuevo siglo sumará a las anteriores, una empleadora que será centralmente una trabajadora que requiere del trabajo de otra trabajadora para compatibilizar el par familia-trabajo.

Sin embargo, es necesario señalar que este incremento de la participación laboral femenina no ha respondido a una reformulación de la división sexual del trabajo. En este sentido, “debe verse el trabajo doméstico contratado en el mercado como una de las modalidades de compatibilización laboral, en la que estas contradicciones encuentran solución a nivel del hogar individual, aunque en una forma mercantilizada y fuertemente estratificada según los ingresos”. (Messina G: 2015)

En los hogares jóvenes, pero no exclusivamente, si los dos miembros de la pareja salen a trabajar, tienen que dejar en manos de un tercero el cuidado y uso de sus bienes materiales. Ya no existe como en décadas pasadas, el “ojo vigilante” de la dueña de casa que controlaba cuantas horas trabajaba la empleada, cómo realizaba las tareas, si había uso o abuso de los implementos de cocina y/o limpieza, etc.

Agreguemos que cuando hay un adulto mayor o un niño para cuidar, las exigencias para la empleada crecen al igual que los temores de la empleadora. Lo cierto es que en el marco de estas consideraciones, el servicio doméstico requiere una profesionalización cada vez mayor.

Cualquier trabajo que implique un nivel de especialización por mínimo que sea, exige de un aprendizaje. Pensemos en un albañil que está levantando una pared. Tiene que conocer y saber usar por lo menos una espátula y una mezcla. Sin entrenamiento y sin orientación seguramente la pared se derrumbará. Si bien siempre existe un margen de riesgo, hay acciones que lógicamente planificadas pueden controlar los que son evitables.

En nuestros días el cuidado doméstico plantea la necesidad de capacitación en tareas específicas: manipulación y preparación de alimentos, técnicas de aseo y limpieza de ropas y superficies con instrumentos especiales, (lavaplatos, cocinas eléctricas, aspiradoras, lavarropas, procesadoras etc.), cuidado de niños, niñas y/o personas dependientes, familiaridad con el uso básico de dispositivos informáticos. En el plano de las habilidades blandas cumplimiento de horarios, aseo personal, confiabilidad, confidencialidad, cuidado del propio cuerpo.

¿Cómo preparar a mujeres y hombres para que se sientan habilitados y hábiles como trabajadoras/es de cuidados del hogar y de las personas? Estábamos convencidas que la jerarquización de este tipo de empleo exigía por un lado formación profesional y por otro, el reconocimiento de los mismos derechos laborales de que gozaban otros trabajadores. La ansiada ley que equiparara derechos, llegaría unos años después.

### **LOS INICIOS**

En el 2006 y en el marco de sus atribuciones, la OSPACP (Obra Social del Personal Auxiliar de Casa Particulares) se crea la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico. Desde un comienzo hicimos nuestra la frase de Juan Bautista Alberdi

*“Un país educado tiene destino de grandeza. Un país que no se educa solo hallará cadenas de esclavitud en su futuro”.*

Los dos principios pedagógicos que guiaron nuestro hacer fueron: educación pragmática e inductiva.

### ¿Por qué pragmática?

Se trataba de educar para el trabajo. Los contenidos educativos debían resultar para las empleadas/os - alumnas/os, útiles, novedosos, eficaces y prácticos.

Sosteníamos que al profesionalizar la actividad, se avanzaba en la deconstrucción de la representación simbólica y social de que las mujeres nacían sabiendo hacer las cosas del hogar y por tanto las tareas de cuidado eran naturalmente femeninas. ¿Por qué resultaba necesaria esta deconstrucción?

Porque era la forma de re-aprender inductivamente que se estaba frente a un trabajo que hoy exigía habilidades nuevas y uso de tecnología cualquiera fuese el género, la raza o el credo de quien lo realizara. Era importante saber aplicar la matemática en la cocina o la informática básica para ciertas tareas. Eran conocimientos a adquirir. Se estaba muy lejos de las “Catitas” de las primeras décadas del siglo pasado. (9)

### ¿Por qué inductiva?

El vínculo educativo con la alumna/o requería una relación acorde con la condición de ser un educando adulto.

Se estaba de cara a un alumnado que muchas veces no era consciente de su propio saber, que sabían de la práctica pero no del por qué. Debían llegar a la aprehensión de contenidos que iban de lo más simple a lo más complejo, de lo concreto a lo abstracto. Necesitábamos la mejor educación en el menor tiempo posible.

Nuestras alumnas eran mujeres adultas, jefas de hogar, sin tiempo que perder.

Conocíamos las limitaciones cognitivas que cargaban, ausencia de habilidades que se adquieren en la escuela primaria, como lecto escritura, comprensión de textos y también ausencia de disfrute del ocio; ausencia de respeto a sus personas. No obstante muchas de ellas eran jefas de hogar y sorteaban día a día la escasez, eran dueñas de su cuerpo e inteligencia, sólo les faltaba entrenamiento.

(9) “En las sociedades de tipo tradicional-patriarcal, las tareas de cuidado están a cargo de las mujeres, y esto se refleja también en las modalidades de provisión del bienestar de parte del Estado. Este equilibrio tradicional fue puesto en crisis, en las últimas décadas, a raíz de procesos sociales como: la emancipación y entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo; el incipiente envejecimiento de la población y la transformación de la familia tradicional”. En Messina, G. M. Cuad. Relac. Labor. 34(1) 2016: 83-106

Nos propusimos crear un espacio de inclusión laboral, de integración, de acceso al conocimiento, con el convencimiento que para el hacer se necesita saber y el saber requiere aprender, con especial atención al modo y forma en que esos saberes se transmiten, tanto los referidos a los oficios que son propios de la actividad como de las habilidades blandas necesarias para un mejor desempeño laboral.

A su vez, el personal docente debía prepararse para trabajar con un alumnado que en su mayoría había estado alejado durante años del sistema educativo. En los primeros tiempos hubo que capacitarlos en habilidades blandas y en el respeto hacia aquella persona que por diversas circunstancias no había podido acceder a la educación o habían sido expulsadas del sistema educativo.

Nuestro lema era que si habían atravesado la puerta de la Escuela sólo podían irse con la capacitación que vinieron a buscar. Una vez que ingresaban teníamos que lograr que no abandonaran a mitad de camino.

La Escuela, comenzó su actividad en el sótano del edificio de Quirno Costa 1258 de CABA donde OSPACP atendía a las afiliadas. En la planta baja funcionaba la Obra Social y en el sótano la Escuela.

Los cursos de formación profesional destinados al saber hacer para el trabajo fueron gratuitos desde el inicio. Es de destacar que la gratuidad incluía la provisión del material didáctico, insumos y herramientas necesarias para el cursado. En un comienzo, estuvieron destinados a las trabajadoras registradas en las sedes de Ciudad de Buenos Aires y Formosa. Pero en el año 2008 la Escuela abrió sus puertas a la comunidad al efectivizarse el primer convenio con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La firma de estos convenios permitió contar con un apoyo oficial decisivo para la

sostenibilidad del programa de capacitación, la ampliación de los cupos y la consecuente expansión territorial de la Escuela.

Este subsidio, mermado en el periodo 2016-2019 durante la administración del ex presidente Macri, fue sin duda el combustible que permitió sostener la marcha. Pero, si no hubiéramos contado con las/los Hacedoras/es que abrazaron el proyecto de la Escuela y se comprometieron a llevarlo a cabo, no habríamos podido convertir en acto las ideas que nos animaban.

A lo largo de los últimos dieciséis años, la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, primera en su género en América Latina, llegó a contar con 21 sedes en todo el territorio nacional.

**EMISIÓN DE CERTIFICADOS EN 16 AÑOS DE CAPACITACION PERMANENTE Y CONTINUA.**

Total de Certificado emitidos: 26.413.

a) Emitidos con financiamiento propio.

Año 2006: 137 de formación profesional.

Año 2007: 321 de formación profesional.

Año 2008: 415 de formación profesional.

b) Emitidos con financiamiento del MTEySS y propio.

Año 2009 al 2021: 24.427 de formación profesional.

c) Certificados de Nivel Primaria: 240.

d) Certificados de Nivel Secundaria: 873.

## **EL CRECIMIENTO**

A partir del año 2008, al iniciarse la suscripción de convenios con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Escuela comenzó a expandirse territorialmente

En el mapa se indican los años y lugares de apertura de nuevas sedes. Es importante señalar que las ciudades de asentamiento estaban determinadas generalmente por la demanda de funcionarios en educación o trabajo.

Ahora bien, la Escuela no se abría sola en esa ciudad, siempre iba acompañada por la apertura de la obra social. Se constituía así una sinergia entre la OSPACP y la Escuela, la Escuela y la OSPACP.



El crecimiento exponencial de la Escuela nos obligó a redefinir algunas cuestiones críticas, entre ellas estandarizar las prácticas educativas. En todas las sedes, los contenidos impartidos, la metodología de trabajo y los niveles de excelencia, debían ser los mismos. Esto fue posible gracias a la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), con Certificación del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) impulsado por el Ministerio de Trabajo en el año 2012.

En la actualidad, existen cinco sedes “Certificadas” bajo las Normas de Calidad IRAM: en el año 2012 certificaron Ciudad de Buenos Aires y Morón, y en el año 2017 Lomas de Zamora, San Justo y Tigre. Pero el SGC fue implementado en todas las sedes ya que nos permite una mejor planificación, seguimiento y control de las acciones.

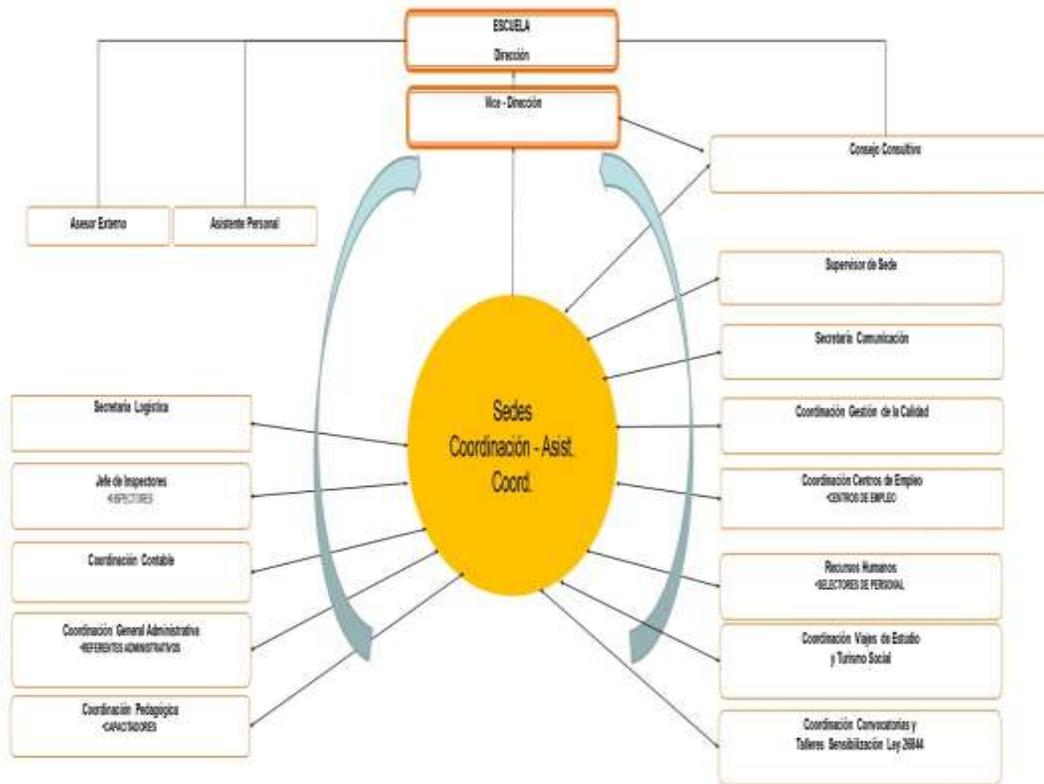
#### **CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA FUNCIONAL**

Otro de los aspectos nodales que tuvimos que revisar fue el “esqueleto” de nuestra Escuela. La llegada a nuevos y lugares, la apertura de sedes y multiplicación de cursos ponía en cuestión la estructura funcional que habíamos diseñado en los orígenes. Era como si el vestido nos quedara chico: habíamos crecido y los “arreglos” no alcanzaban. Debíamos mantener la calidad educativa, la excelencia en el hacer y eso suponía cambios.

Pero las modificaciones que hiciéramos tenían que ser producto de una reflexión colectiva. Todos los actores de los diferentes estamentos (Coordinadores y Coordinadoras, Supervisores y Supervisoras, Capacitadoras y Capacitadores, Cuerpo Directivo) teníamos que pensar y producir juntos. Esta experiencia de evaluación colectiva se institucionalizó en el año 2015 y se ha constituido desde entonces en una práctica saludable de la Escuela. Veremos más adelante cómo llegó el FODA (Fortalezas, Oportunidades, Desafíos y Amenazas) y en cuanto nos ayudó esa “mirada interior”.

Como resultado de los FODA, rediseñamos la estructura funcional y también el perfil de cada puesto, de modo tal que el/la Coordinador/a de sede recuperara un rol protagónico porque conceptualmente habían sido pensados como los ojos de la Dirección Central de la Escuela en cada jurisdicción.

**ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA ESCUELA (GRAFICOS 1 Y 2)**





### III

#### **LA ESCUELA Y LA FORMACION PROFESIONAL DE LA TRABAJADORA DOMESTICA.**

##### **CURSOS PRESENCIALES**

En los primeros años, los cursos fueron muy específicos, accedían a ellos el personal registrado y eran de muy corta duración, en general se dictaban dos veces por semana dos horas cada vez, durante dos meses.

Si bien pocos entendían por qué y para qué el personal de casas particulares debía capacitarse, en el 2007, a un año de fundada la Escuela, nos vinculamos con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Su brazo técnico fue ejercido por largos años por Estela Barba.

Todo era nuevo y todo por hacer. No faltaron los momentos de tensión, de criterios encontrados al momento de diseñar y aprobar nuevos diseños curriculares. El Ministerio sabía que podía trabajar con la Escuela, éramos su socio principal; como señaló en una oportunidad Estela. Aprendíamos y avanzábamos juntos.

En el anexo de Notas se describe cuál fue la propuesta formativa resultante, cuáles sus contenidos, duración y objetivos. Como puede observarse, ninguna actividad asociada al servicio doméstico se da por conocida. Obsérvese que aún las más básicas como lavar o planchar encierran un “saber hacer”, ¿quién se atrevería a decir lo contrario frente a la tarea de planchar una camisa o un pantalón ?

Se trataba de desnaturalizar las tareas del hogar, de entender que todas ellas desde las más simples hasta las más complejas exigen el conocimiento de habilidades específicas. Por eso, la conducción de la Escuela se propuso transmitir las técnicas que se usan en la actividad. Como por ejemplo, en el curso de cocina las técnicas de cortado de verduras o cocciones, para poder aplicarlas en diferentes recetas.

##### **TERMINALIDAD PRIMARIA Y SECUNDARIA**

Al poco tiempo de andar, observamos que las/los alumnas/os presentaban dificultades en la expresión escrita y que era muy probable que gran parte de ellas no tuviera el nivel primario completo, situación generalmente negada por vergüenza o miedo a la descalificación. Consideramos la posibilidad de abrir un curso de finalización de estudios primarios paralelamente a la capacitación profesional. Nos pusimos en contacto con el Profesor Oscar Motta, por entonces Supervisor de Adultos del Gobierno de la Ciudad de

Buenos Aires. Unos cinco meses después, la señora María Leonor Mazuelos se convertía en nuestra primera maestra de Primaria. (9).

En el año 2007, por pedido del alumnado, iniciamos ante el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires las gestiones para abrir la terminalidad secundaria. No fue un trámite fácil. El propio responsable de Educación de Adultos consideró que la propuesta no era viable, ¿para qué les serviría a nuestras alumnas completar la secundaria? Frente a tan escasa disposición, gestionamos una reunión con el Secretario de Educación quien nos ofreció el Programa Adultos 2000 y lo pusimos en marcha.

Sin embargo, pasados los primeros cinco años ninguna alumna había egresado. A fin de allanar obstáculos, la directora del Programa, Susana Losada, nos ofreció que las materias especiales se dictaran en las instalaciones de la Escuela, así el alumnado no tenía que trasladarse para tomar las clases. Este cambio permitió que en el 2014, un número significativo de alumnas certificaran sus estudios secundarios.

Entre tanto, junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social comenzamos a dictar los estudios secundarios en cinco sedes de la Escuela y llegamos a certificar más de 500 personas bajo la supervisión de la coordinadora de cada sede y la Dirección General de la Escuela. Nuestra política era que cada curso que se iniciaba en la sede central se replicaba en las sedes que se abrían. Esta ampliación de la oferta educativa permitió que las interesadas pudieran acceder a la Institución tanto por vía de la educación formal como de la formación laboral.

---

9. Previo al ingreso de la maestra, comenzamos a convocar al alumnado. Nos sorprendió que las alumnas dijeran haber completado la primaria y que quisieran comenzar los secundarios. Intuíamos que no era cierto, que no se animaban a confesar lo que para ellas resultaba tan vergonzoso. Fue entonces que cambiamos la estrategia de difusión. Ya no se hablaba de una maestra sino de una señora que podía ayudarlas a comprender un texto porque hacía muchos años que no leían o a practicar fracciones para convertir una receta para cuatro comensales en una para nueve. Y si se trataba de problemas de expresión, esta señora podría darles algunas clases de oratoria. Fue así que, para satisfacción del equipo de conducción de la Escuela y de la propia Supervisión de Adultos, en pocos días el aula más grande que teníamos se llenó de alumnas/os al punto que María Leonor pedía “¡por favor no me deriven más alumnas!”.

#### IV

##### **DE LO INSTRUMENTAL A LO SIMBOLICO**

Habíamos hablado al comienzo de estos Apuntes, de la existencia de barreras materiales y simbólicas y de la necesidad de deconstruir unas y otras para darle a las tareas de cuidados remunerados en el hogar un lugar similar a cualquier otro empleo, más allá de las especificidades que encierra este tipo de servicio.

Teníamos que convertir a la Escuela en el instrumento privilegiado para lograrlo. Y eso nos obligaba a que tanto la propuesta de cursos como las actividades extracurriculares contribuyeran a este objetivo. Se debía “bajar a tierra” el proceso de deconstrucción.

##### **LOS TALLERES “TRANSVERSALES”**

No podíamos perder de vista que estábamos frente a un alumnado mayoritariamente constituido por mujeres que no habían completado el nivel secundario o que habían perdido el hábito de la lectoescritura hacía mucho tiempo. Por lo tanto, la propuesta educativa debía establecer no solo qué aprender sino también cómo se aprende.

El proceso de aprendizaje es complejo, requiere en sí mismo una serie de operaciones lógicas para ordenar la nueva información. Debíamos ir paso a paso. De lo más simple a lo más complejo.

El Taller de Herramientas para el estudio fue un curso “transversal” que resultó central para aprender cualquier tipo de contenido. Lo mismo ocurrió con el Taller de Proyecto Ocupacional. En ambos talleres la prioridad era la adquisición de habilidades previas a la capacitación específica.

Para nosotras/os formar para el trabajo implicaba: la valoración de la función; la autovaloración de la propia persona; ser sensible al cumplimiento de lo que son derechos laborales y, el respeto de las obligaciones que se contraen en el vínculo laboral. Teniendo en cuenta este marco conceptual, los talleres tenían que ser el instrumento privilegiado para alcanzar estos objetivos. En este sentido, cabe destacar los talleres “Hablemos” y “Crearte” que fueron un espacio de fortalecimiento de la subjetividad del alumnado. (10).

---

10. Los Talleres Hablemos y Crearte fueron coordinados por la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y dictados por dos profesionales derivados por la Titular de la Cátedra de Historia de la Psicología y Vice Decana de la Carrera de Psicología, Licenciada Lucía Rossi. En la contratapa del presente libro obra un trabajo realizado por la alumna Máxima Mendoza.

### **EL CERTIFICADO**

Los que fuimos estudiantes y/o docentes sabemos que el certificado, diploma o título que otorgan las instituciones educativas no tienen sólo un valor habilitante sino que encierran una carga emocional que fortalece la autoestima.

Aún recibido en la soledad de un despacho administrativo, el diploma está cargado de sentido: es la prueba de que logré lo que me había propuesto, es la realización de un deseo, tal vez, largamente postergado. Me valorizo a través de un objeto que testimonia ese logro. Es lo que comúnmente se denomina el “valor simbólico” de algo.

Ese valor puede estar presente en el acto de entrega. Lejos de constituir un acto administrativo para nosotras/os fue una oportunidad privilegiada para reforzar el sentimiento de corpus, de logro colectivo.

### **CEREMONIAS DE ENTREGA DE CERTIFICADOS EN LAS SEDES**



SEDE MENDOZA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA



SEDE MORON. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA



**SEDE SAN JUAN. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**



**SEDE TIGRE. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

**LA CEREMONIA DE GRADUACION EN EL DECIMO ANIVERSARIO DE LA ESCUELA**

Qué mejor festejo del aniversario de la Escuela que una ceremonia de entrega de certificados que reuniera a las compañeras de curso de todas las sedes del país, hijas/os, amigas/os, familia, maestras/os y cuerpo directivo.

El trabajo organizativo y logístico fue muy laborioso y requirió muchas horas de trabajo. Había que trasladar a la Ciudad de Buenos Aires contingentes que venían desde las distintas sedes provinciales de la Escuela. Contamos con el apoyo de la OSPACP y sin duda, con el invaluable trabajo de la totalidad del equipo administrativo y de conducción de las sedes de la Escuela.

Ver a nuestras Egresadas subir al escenario del Auditorio- cedido gratuitamente por la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina- y listas para recibir su diploma fue el mejor testimonio de la labor cumplida.



**CEREMONIA DE GRADUACION, FESTEJO DE LOS DIEZ AÑOS DE VIDA DE LA ESCUELA Y PRESENTACION DE LA BANDERA EN EL SALON DE ACTOS DE LA UOMRA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

Sería difícil medir el efecto de la fiesta de graduación en cada una de las egresadas. Pero estamos convencidas que la intensidad de la emoción se potenciaba con un sentimiento de satisfacción por lo logrado. Solo podemos imaginar lo que sintió esa egresada cuando observamos que su hija/o festejaba a gritos que su madre era la abanderada de la Escuela. Ese día la bandera de la Escuela se presentó y sumó a las provinciales.

#### **LA BANDERA DE LA ESCUELA**

La Escuela cumplía años. Era una ocasión más que oportuna para reforzar el sentimiento de pertenencia por parte de las alumnas. Pensamos entonces en darle a la Escuela, un himno y una bandera.

El proceso de diseño de la bandera fue público, participativo y federal y también requirió de una planificación ajustada. Debíamos poner en marcha un mecanismo doble: por un lado garantizar la calidad del objeto y por otro hacer conocer la Escuela.



El Jurado estuvo integrado por el Director de la Carrera de Comunicación de UBA, el Director de la Carrera de Diseño Gráfico de UBA y el Director del Museo de la Carcova de la UNA. También participaron de la selección las autoridades de la OSPACP, UPACP y de la ESCUELA. Archivo fotográfico de la Escuela.

En los Requisitos de Participación establecimos que podía hacerlo cualquier habitante de la República Argentina mayor de 18 años de edad. La forma de participación podía ser individual o en grupo. En este último caso, todos los integrantes debían cumplir con el mismo requisito.

Entre los Requisitos Técnicos establecimos que la bandera debía ser sencilla, clara y distintiva, compuesta por el mínimo número de partes, las que deberían ser suficientemente reconocibles en el conjunto y contener las características más adecuadas y simbólicas de nuestro colectivo: trabajadoras en cuidados domésticos.

### **LA GANADORA**

El premio a el/la ganadora del concurso consistiría en un diploma y un reconocimiento económico. El primer premio lo obtuvo la diseñadora gráfica Soledad Medina.



**SOLEDAD MEDINA AGRADECE EL PREMIO. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA.**

### **LA BANDERA OFICIAL DE LA ESCUELA**





**LA ABANDERADA PRESENTA LA BANDERA DE LA ESCUELA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

La agrupación sinfónica del Colegio Militar de la Nación interpreta el himno de la escuela en la ceremonia de festejo de los diez años de la Escuela.



**ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

### **EL HIMNO DE LA ESCUELA**

Fue un acto lleno de emotividad. En él también se cantó el Himno de la Escuela. Himno que había sido grabado por la alumna Mirta Coria, en el Colegio Militar de la Nación. En la foto vemos a Mirta junto al Director de la Agrupación Sinfónica del Colegio Militar de la Nación, Teniente Coronel Raúl Etchepare e integrantes de dicha agrupación, el día de la grabación. Por la Escuela la acompañan María Liana Brassesco, en su carácter de Vicedirectora, María Inés Molina, Coordinadora sede CABA y Norberto Pieroni, Inspector.



**ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

### **EL VIAJE DE EGRESADAS**

Si bien la obtención del certificado de estudios constituye frente a la mirada social una puesta en valor técnico y simbólico de las tareas de servicio doméstico, pensábamos que la celebración debía consistir en algo más que ese reconocimiento.

Así surgió la idea de los viajes de Egresadas. El viaje de fin de curso contó desde el comienzo con el decisivo apoyo económico de la Obra Social. Nuestro objetivo era impulsar la convivencia de pares y brindarles la posibilidad de disfrutar juntas unos días de diversión que afianzaran vínculos de amistad y de conocimiento con alumnas provenientes de otras provincias del país.

Durante trece años la culminación y aprobación de los cursos se festejó con un fin de semana en Mar del Plata. El sentimiento de pertenecer a un colectivo se fue construyendo paso a paso. En los primeros viajes hubo que explicar la importancia de identificarnos como parte de un colectivo con la camiseta de la OSPACP y de la ESCUELA.

Para muchas, Mar del Plata significó pisar por primera vez la arena, jugar con las olas de un mar hasta entonces desconocido y despreocuparse de cualquier obligación de servicio. Nuestras egresadas eran las servidas, las atendidas y cuidadas. Para la Escuela, un viaje educativo. (11)

---

**11.** Algunas de ellas era la primera vez que iban a un hotel o disfrutaban del mar sin tener que cumplir horario. Aprendían a ser servidas y a respetar el trabajo del que ese fin de semana las servía. Uno de esos aprendizajes fue conocer la importancia de la propina. En los primeros viajes omitían entregarla. Otro aprendizaje fue saber cómo obrar en un hotel dado que al principio ellas hacían sus habitaciones. No fueron solo anécdotas. El cuerpo de conducción que iba a acompañar al alumnado también debió aprender. Para ello, se armó un protocolo para la preparación del viaje requería también una charla colectiva sobre estos temas, antes de la partida.



**LISTAS PARA LA PARTIDA. CAMISETAS Y GORRAS LAS IDENTIFICAN COMO INTEGRANTES DEL COLECTIVO.  
ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

Como sucede con los/las niños/as y adolescentes cuando parten en un primer viaje de camaradería, fueron a despedirlas y esperarlas al regreso maridos, hijas e hijos y amigas y amigos. La diversión comenzaba apenas el microbús se ponía en movimiento. Risas, presentaciones y para nosotras/os la satisfacción de que el derecho al disfrute de las vacaciones, se convertía a través de la Escuela en un derecho en acto.



ALUMNAS CON LA COORDINADORA MARÍA INÉS MOLINA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA



DISFRUTANDO DEL SOL Y DEL MAR. MAR DEL PLATA, PROVINCIA DE BUENOS AIRES. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA



**ARCHIVO FOTOGRÁFICO DE LA ESCUELA**

En cada viaje, no faltaron los momentos de reflexión sobre la importancia de la Escuela en sus vidas. Siempre hubo palabras que hablaban de un sueño cumplido, de agradecimiento y de las experiencias compartidas a lo largo de la capacitación.

**V**

### **EL CAMINO DE LA EMPLEABILIDAD**

El seguimiento de egresadas/os que hemos realizado desde el año 2015 en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos ha permitido obtener una información valiosa sobre el perfil de las alumnas, sus elecciones, motivaciones y el impacto de la formación en su vida laboral y cotidiana.

En primer lugar, señalemos que durante todo el período 2015-2019 la cantidad de alumnas con trabajo igualaban a las que no lo tenían. Pero en todas ellas la expectativa dominante era conseguir empleo o mejorar el que ya tenían. Vale decir, que la mejora de la empleabilidad estuvo presente desde un comienzo.

Estaba claro que conseguirlo no dependía en gran medida de la formación recibida pero también de factores socio-económicos que trascendían la capacidad de la Escuela.

De todas formas, como veremos más adelante, la creación del Centro de Empleo vinculado con la Escuela y la dinámica de su funcionamiento avanzó sobre la generación de mayores posibilidades de encontrar un trabajo digno, un trabajo decente, un trabajo registrado.

### **EL CENTRO DE EMPLEO**

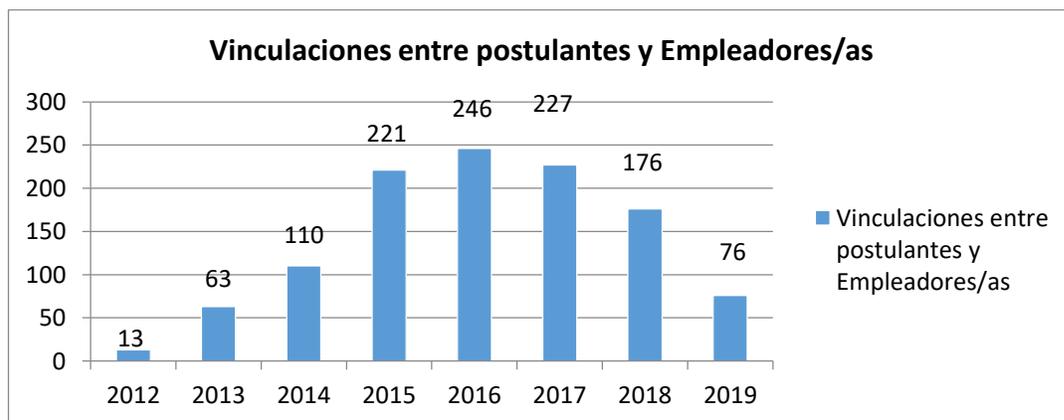
A partir del año 2012, la Escuela ofrece un trayecto formativo con salida laboral. A tal efecto, se crean Centros de Empleo gratuitos para las partes, en todas y cada una de las sedes. Estos centros actúan como mediadores entre las/los egresadas/os en búsqueda de trabajo y las/ los empleadores en búsqueda de personal calificado.

Este eslabón que articula la formación con la posibilidad de encontrar trabajo constituye un mecanismo óptimo de vinculación laboral dado que la egresada cuenta con un espacio de búsqueda garantizado por la Escuela, garantía que también obtiene la/el empleador cuando inicia su trámite en el Centro. En efecto, en función de los requerimientos de la/el empleador, el Centro de Empleo selecciona aquellas candidatas que se hubiesen inscripto oportunamente y que responden al perfil buscado, las pone en contacto con la parte empleadora y si la propuesta no resultara satisfactoria para la/el empleador, el Centro le propone hasta dos candidatas/os más para ocupar la vacante.

Si bien nuestras evaluaciones estadísticas anuales revelan que todavía la búsqueda de trabajo se canaliza prioritariamente por el boca a boca, los centros de empleo han

logrado insertarse en la comunidad. En este punto destacamos la labor de María Ester Marotta continuada en la actualidad por María Guerra.

A continuación el grafico ilustra la cantidad de vinculaciones producidas en cada año.



FUENTE PROPIA: REGISTROS DE VINCULACIONES DEL CENTRO DE EMPLEO

La caída en la cantidad de vinculaciones del año 2019 está relacionada con la propia disminución de la actividad académica producto de la quita del subsidio estatal. En efecto, a partir de 2016, el subsidio fue dejado casi sin efecto por la Administración Gubernamental 2015-2019 y la cantidad de certificantes se redujo a **750**.



FUENTE PROPIA: REGISTROS DE VINCULACIONES DEL CENTRO DE EMPLEO

No sabíamos aún que la pandemia a nivel mundial trastocaría la vida de todos y que la Escuela no sería una excepción.

Antes de avanzar sobre ese fatídico mes de marzo de 2020, recordemos que desde la década pasada la Convención 189 sobre el Servicio Doméstico de la OIT y la Ley 26.844, han constituido dos hitos fundamentales en la regulación de las relaciones de trabajo del servicio doméstico.

Sin embargo, y pese al gran esfuerzo de la Escuela, la OSPACP y órganos gubernamentales como AFIP y MTEySS, poco se ha avanzado con respecto al cumplimiento de esos derechos y a la importancia de contar con un trabajo registrado. (Siqueira, M. et al: 2014)

Dado que la actividad del servicio doméstico se realiza puertas adentro, los gobiernos prácticamente no han controlado si se da cumplimiento a lo que establece la ley. De esa manera, queda en manos de la empleadora/empleador y en su conciencia ciudadana posibilitar o impedir que su empleada goce de los beneficios de un trabajo decente.

Creemos que es hora de pensar y resolver el poder de policía que debería ejercer el Estado sobre la actividad, el cual debería ir acompañado por organizaciones que defiendan los derechos del sector de casas particulares. (Messina, G: 2015)

## VI

### LA CAPACITACION EN TIEMPOS DE PANDEMIA

La pandemia del COVID 19 sacudió las estructuras de la sociedad mundial de forma súbita e imprevisible y puso en evidencia las carencias estatales, aun en los países ricos, para cuidar la vida de sus hombres y mujeres.

¿Qué pasó con nuestra Escuela? A fines de marzo, la Escuela suspendió el dictado de los cursos presenciales, conforme disposición del Gobierno Nacional. A partir de entonces se inició un intenso proceso de discusión e intercambio para definir cómo seguíamos.

No fue fácil. Hubo fuertes tensiones entre los/las responsables de los diferentes niveles de conducción. Estaban quienes se oponían a reconvertir las prácticas educativas en prácticas virtuales, “hay que esperar a que la situación se aclare”, decían. Estaban quienes con una larga trayectoria docente tradicional se resistían a re-aprender formas de trabajo y por último un pequeño grupo dispuesto a lanzarse a la reformulación de las prácticas asumiendo la incertidumbre que acarrea tal decisión y el propio contexto.

De todas maneras, a pesar de no haber unanimidad, un conjunto de directivas/os y docentes iniciamos la tarea de relanzamiento de la capacitación bajo las nuevas condiciones. Esa decisión fue crucial. Éramos conscientes de que muchos educadores y alumnas/os iban a quedar fuera si no tratábamos de revivir la actividad educativa de la Escuela.

Frente a esta situación no exenta de dramatismo, se decidió dar continuidad a las acciones de Formación Profesional en la nueva modalidad “a distancia”. Hasta ese momento no había sido considerada esta alternativa metodológica dado que la formación en nuestra Escuela está basada en el hacer. No podíamos omitir nuestro principio rector de que la práctica en el aula-taller era central y resultaba imprescindible al momento de otorgar un certificado, práctica que en clases virtuales era de imposible cumplimiento.

Frente a esta dificultad se decidió convertir en virtuales solo aquellos cursos con mayor carga teórica, con la idea de que el alumnado cumpliría las prácticas de esos cursos una vez que se pudiera volver a la presencialidad.

En medio de las tensiones señaladas, la Vicedirectora de la Escuela, María Liana Brassesco dio el primer paso. Diseñó una rápida compulsión para saber si el alumnado contaba con el nivel de conectividad y la herramienta necesaria para poder realizar ese tipo de cursos y si disponía de espacio y tiempo para sumarse a la nueva forma de aprendizaje que lanzaría la Escuela.

El breve cuestionario se mantuvo abierto durante una semana. Recibimos dos mil respuestas, el 90% respondió positivamente. Este resultado constituyó un verdadero aliento para seguir adelante.

Si bien habíamos resuelto algunas cuestiones críticas, quedaba otra de crucial importancia: muchas personas de la Escuela involucradas en el proceso de conversión desconocían el uso de la herramienta informática, incluidas/os docentes y capacitadoras/es.

Al no saber usar la herramienta base, apareció una fuerte resistencia de los equipos técnicos y administrativos. A fin de resolver esta barrera tecnológica se pusieron a disposición los cursos dictados por el CITEP. **(12)**

Un segundo paso fue determinar qué plataforma usaría la Escuela para el dictado de los cursos a distancia. Optamos por una herramienta que permitiera incorporar el mayor número de participantes, sin límite de tiempo, con estabilidad en la conexión y compatible con los diferentes sistemas operativos tanto de celulares como de computadoras.

---

**12** El Centro de Investigación Tecnológico y Pedagógico (CITEP) perteneciente a la Subsecretaría de Innovación y Calidad Académica del Rectorado de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA), nos invitó a participar de una capacitación informática gratuita abierta a la comunidad durante el mes de abril de 2020, y ante las falencias detectadas en el uso de la herramienta informática se difundió la invitación. Dado que la capacitación que brinda el CITEP se realiza en forma permanente y continua, se instó al personal docente y no docente de la Escuela, a asistir a esos cursos.

La conversión de cada curso presencial a virtual partió de su Norma de Competencia Laboral (NCL) y se planificaron tantos cursos virtuales como fueran necesarios para completar la norma. **(13)**

Sin embargo este camino de relanzamiento no nos encontró tan vulnerables como en el 2006 cuando abrimos nuestra primera clase en aquel el sótano del edificio en el que funcionaba la obra social. Ahora contábamos con la experiencia acumulada durante catorce años y una organización administrativa- académica manejable y flexible.

Los cursos virtuales debían nacer bajo los mismos principios de excelencia educativa, además de los contenidos había que observar la forma en que los docentes dictaban las clases. Si la modalidad de dictado de clases había cambiado, los docentes debían reconvertirse y aprender a trabajar en las aulas virtuales.

#### **CLASES VIRTUALES Y DOCENTES**

Los cursos virtuales debían ser de corta duración. Así se daría la posibilidad al alumnado de terminar lo iniciado, lo que otorgaría nuevas fuerzas para iniciar otro curso hasta completar la parte teórica de la Norma de Competencia Laboral.

El curso virtual que según cantidad de contenidos podía durar entre 5 a 7 encuentros, estaría listo para abrirse al alumnado una vez aprobada la Clase de Prueba.

¿Por qué la Clase de Prueba?

Comprobamos que docentes experimentados no podían sostener el dictado de clases virtuales: los recursos didácticos que acostumbraban a utilizar en la modalidad presencial perdían su efectividad en la nueva modalidad.

**13- Normas de Competencia Laboral:** Una competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica.

A fin de superar esta situación resolvimos conformar duplas docentes que debían dictar la totalidad de los contenidos del curso ante colegas, capacitadoras/os, supervisores/as y personal administrativo quienes jugaban el rol de alumnas/os.

La Coordinadora Pedagógica y la Vicedirectora observaban las clases y al finalizar hacían la devolución a la dupla docente. Las clases de prueba se hicieron sobre el total de los encuentros del curso y no respecto de uno solo. En algunos casos, hubo duplas docentes que debieron realizar hasta cuatro pruebas de un mismo encuentro antes de pasar al siguiente o ser autorizado para dar inicio al curso.

En las observaciones de las clases de prueba prestábamos especial atención al lenguaje, la gesticulación, el manejo del tiempo y la forma de responder a las preguntas del alumnado.

Cabe señalar que los resultados positivos alcanzados por los/las colegas que participaban de las clases de prueba, impulsaron a otras/os docentes y capacitadoras/es a sumarse al esfuerzo e iniciar con mayor confianza el desafío que imponía la virtualidad.

Con esa experiencia ganada, se pudo cumplir satisfactoriamente la Resolución Nro. 463, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para el dictado de cursos virtuales, iniciada en el 2do semestre del 2020.

### **OTROS CAMBIOS**

En cada instancia de la conversión de los cursos a la virtualidad se aplicaron las normas IRAM en tanto regulador y ordenador de la Escuela. A tal efecto, se readaptaron los formularios de inscripción a los cursos. Además, en la pre inscripción se ofertaron diferentes horarios de cursada.

La Charla de Orientación, prevista en la normativa, fue una etapa de difícil resolución. A poco de andar se determinó que en esa instancia debían estar presentes las duplas docentes y no dejar a nadie sin la posibilidad de realizar el curso al que se había pre inscripto. Para ello, la Charla de Orientación fue más allá de su función principal de dar

información sobre el curso, presentar a las/los docentes, la Escuela y la OSPACP. En este caso, se resolvieron las dudas de las/os alumnas/os sobre el uso de la plataforma para que el manejo de la herramienta informática resultara amigable.

No hay duda de que la nueva modalidad nos permitió construir un espacio de encuentro virtual sin la limitación espacial. En ese sentido la experiencia educativa se federalizó. Sin embargo, en la última evaluación sobre el nivel de satisfacción de las egresadas un grupo reducido señaló que “extrañaban el contacto cara a cara con sus compañeras”. El número, estadísticamente poco relevante, cobra una significación distinta cuando consideramos quiénes son nuestras/os alumnas/os. Recordemos que las empleadas en servicios de cuidado doméstico de las cosas y de las personas, por la naturaleza de su actividad trabajan sin la posibilidad de vincularse con otras trabajadoras como sucede, por ejemplo, en una fábrica. La distancia que impone la virtualidad resulta más difícil de sobrellevar y desestimula el interés.

No olvidemos que la Escuela desde sus inicios se planteó como un espacio de interlocución cotidiana que venía a atenuar la falta de vínculos con los pares y, sobretudo, a sembrar la conciencia de que constituían un colectivo de intereses comunes, independientemente del lugar físico en el que actuaban. En consideración a esta situación, durante la pandemia se implementaron algunas clases presenciales a lo largo de la cursada.

En síntesis, la virtualidad trajo consigo no solo la comunicación a distancia sino el distanciamiento de la comunicación. En el caso particular de nuestra Escuela, estamos convencidas/os que la presencialidad debe ser recuperada no solo por el orden práctico de la formación que reciben nuestras/os alumnas/os, sino por la incidencia que tiene en la autopercepción de pertenecer a un colectivo.

## VII

### LA MIRADA INTERIOR

El Mapa que presentamos anteriormente nos ilustra acerca del crecimiento sostenido de la Escuela que se expresó en la apertura de nuevas sedes, en el aumento de la matrícula, de docentes, de material didáctico y en la complejización de los procedimientos administrativos de registro y supervisión.

Fue una eclosión institucional que exigió imaginación y sobretodo intervenciones oportunas y precisas.

Se requería “ponerse a la cabeza” de los acontecimientos, detectar los obstáculos antes de que se convirtieran en alarmas y encarar los desafíos que enfrentaba nuestra marcha.

En otros términos, se requería un diagnóstico sobre qué debíamos sostener y fortalecer y dónde era necesario intervenir para direccionar los procesos.

Un diagnóstico de tal naturaleza requería algo más que impresiones u opiniones de directivas/os y coordinadoras/es. Necesitábamos una metodología de evaluación probada y adaptada al análisis institucional. La Escuela contrató para tales fines una asesora externa con experticia en el campo de evaluación institucional, que coordinó el trabajo que llevarían adelante Coordinadoras/es, Supervisoras/es, Capacitadoras/es y Directivas/os.



REUNION DE GRUPOS DE TRABAJO FODA 2019. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

Al igual que nuestro modelo pedagógico, la autoevaluación tenía que ser inductiva y práctica: partir de la propia sede, reconocer los núcleos problemáticos y diseñar colectivamente las acciones para corregir el rumbo.

Los temas que tratamos fueron diversos y todos requirieron nuestra atención en tanto operaban como dificultad u obstáculo. No hubo temas de primer orden y otros de menor jerarquía: contar con un teléfono en la sede, que llegara el material didáctico en tiempo y forma o que se reforzara la vinculación con las instituciones barriales para insertar la Escuela en el territorio, fueron cuestiones de igual peso en la agenda de los FODAS que realizamos.

Recordemos que el FODA se desarrolla en dos etapas. En la primera, las/los responsables de sede evalúan su gestión utilizando la metodología de detección de Fortalezas, Obstáculos, Desafíos y Alarmas.

Cumplida esta etapa, las conclusiones son organizadas en orden de importancia cuanti- y cualitativa por parte del asesor/a, quien elabora a partir de ellas un Documento Base que es girado a cada uno de los responsables de sede y al equipo directivo.

La segunda etapa tiene como objetivo avanzar en la formulación de propuestas para dar respuesta a las debilidades detectadas. Para ello, se establece una fecha de Reunión Plenaria en la que la totalidad de los actores institucionales, organizados en grupos y a la luz de los resultados de la evaluación, elaboraran propuestas para corregir los déficits registrados.



JUAN P. RICCI, (ROSARIO), ALEJANDRA BONISOLO (SAN JUAN) MARÍA TERESA GUERRA, (BUENOS AIRES), CLARA QUELLE (BUENOS AIRES), BLAS CABELLO DEL, CONSEJO CONSULTIVO. FODA 2019.

Esta mirada interior, iniciada en el 2015, fue decisiva frente a dos situaciones críticas que vivió nuestra Escuela: la crisis de crecimiento y la crisis provocada por la pandemia. En ambos casos, logramos hacer pie en nuestras fortalezas para atender las alarmas que se habían encendido.

Ahora bien, a pesar de que la metodología utilizada hace de cada responsable de sede un investigador de su propia gestión, la cultura de la autoevaluación no es algo que se da “naturalmente”. En general, los procesos evaluativos se asocian a una lógica de sanción y no formativa. Quizás el viejo uso del “lápiz rojo” desde los días de la escuela primaria ayudó a esta simbolización negativa que lleva en ocasiones al ocultamiento de los errores.

La autoevaluación es un aprendizaje, pero también una responsabilidad de las/los que conducen la gestión para despojarlo de su vestimenta amenazadora. No podemos ignorar que la evaluación pone en juego la autoestima y todo tipo de miedos: al despido, a la descalificación, a la desconfianza entre compañeros.

Necesitamos trabajar más sobre estas cuestiones porque lo que está en juego es el fortalecimiento institucional que en nuestro caso incide directamente en el nivel de vulnerabilidad de las/los alumnas/os que concurren a nuestras aulas. Más y mejor gestión es el camino para una mayor capacitación y defensa de los derechos.



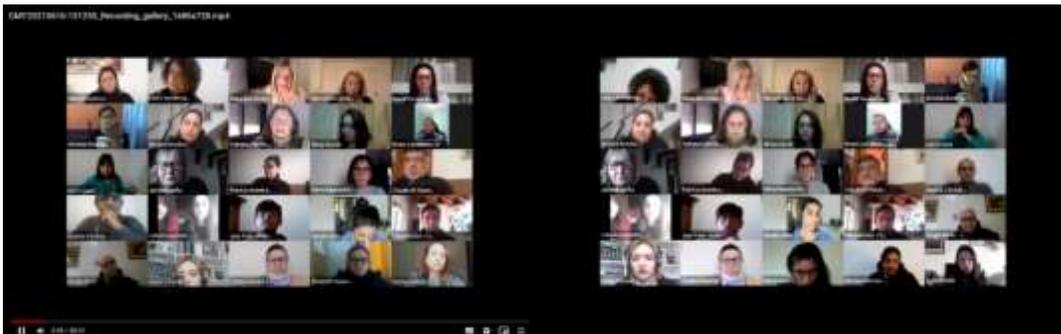
DURANTE EL DESARROLLO DEL ÚLTIMO FODA PRESENCIAL DE 2019, COMO CIERRE DE UN EJERCICIO GRUPAL, LOS PARTICIPANTES QUEDAN UNIDOS POR UN ENTRETEJIDO DE HILOS SIMBOLIZANDO QUE CONSTITUYEN UN COLECTIVO Y NADIE PROGRESA SOLO. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

### **EL FODA DURANTE LA PANDEMIA**

A fines del año 2021, se llevó a cabo de forma virtual tanto el proceso de autoevaluación como la reunión plenaria de Conclusiones. En esta oportunidad, la necesidad de hacer un alto para evaluar lo actuado resultaba crucial. Necesitábamos diagnosticar el estado de situación de las sedes, sacudidas en su accionar por la pandemia. La nueva normalidad había exigido respuestas rápidas y la necesidad de elaborar nuevas estrategias educativas. Durante el laborioso proceso que hemos analizado en la parte 6 de estos Apuntes, hubo aciertos y errores. Llegados a este punto, fue necesario afianzar lo que había resultado positivo, corregir rumbos en aquellas cuestiones que aparecían como debilidades y establecer con claridad los Ejes de trabajo para el periodo 2022. De eso se trató el FODA 2020/2021.

Entre las conclusiones más importantes citemos las siguientes: el nuevo ciclo de formación sería centralmente virtual. Que si bien no contábamos aún con un equipo docente en cantidad y nivel de capacitación como el que teníamos en la modalidad presencial, la metodología desarrollada para la capacitación docente había sido muy efectiva. Asimismo, teníamos por delante el desafío de aprovechar las ventajas de la virtualidad para ampliar y hacer más efectiva la difusión de nuestros cursos tanto para consolidar la matrícula a nivel país como para fortalecer el Centro de Empleo. Era necesario formular una política destinada a las/los empleadoras/es.

El FODA 2022/2023 tendrá que evaluar los avances y como se ha desarrollado el lento pero sostenido regreso a algunas actividades presenciales, sobre todo en aquellos casos en que el alumnado tenía que cumplir la etapa práctica de los cursos realizados.



FODA VIRTUAL 2021 VIA ZOOM. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA.

## EPÍLOGO

Las instituciones están en constante movimiento, a veces imperceptible. Bajo una apariencia de estabilidad, de haber sido creadas de una vez y para siempre, su dinámica se ve afectada día a día por acontecimientos fuera de todo pronóstico y por aquellos otros que son el resultado de la acción consciente de los hombres. Esta dinámica vital las conduce a su evolución, a su crecimiento o a su declinación.

En ese sentido, podemos afirmar que toda institución es producto del contexto en el que está inserta y que, a su vez, produce.

Los cambios en la institución pueden ser de largo aliento u ocurrir en el presente que compartimos. En efecto, al igual que en la naturaleza, la vida de las instituciones sufre transformaciones que se hacen sentir después de tiempos tan extensos que no llegamos a registrarlas y otras de las que somos contemporáneos e incluso hacedores.

Estos Apuntes quisieron tomar nota de los momentos “bisagra” que vivimos a lo largo de los primeros dieciséis años de vida institucional de la Escuela, desde que nació como idea hasta nuestros días.

El ideario que nos animaba era ambicioso. Queríamos que las/los trabajadoras/es del Sector tuvieran la oportunidad de capacitarse y que fueran reconocidas/os como tales, legal y socialmente. Necesitábamos una Escuela de oficio, pero también de ciudadanía para exigir el cumplimiento de derechos laborales plenos como el resto de los trabajadores. Pero, ¿por dónde empezar? Sabíamos que los cimientos tenían que ser sólidos para poder sostener este ideario.

Y fuimos paso a paso. Cuando los obstáculos impedían avanzar, buscábamos atajos. Sería falso suponer que hubo desde un comienzo un plan maestro que se cumplió a rajatabla. A medida que se crecía, que aumentaba la matrícula y se abrían nuevas sedes fue necesario revisar estructuras, perfiles profesionales, actualizar contenidos, capacitar a nuevos docentes. El crecimiento exponencial de la Escuela y su expansión más allá de los límites de AMBA federalizaban la experiencia pero exigía respuestas innovadoras si no queríamos que crujieran los cimientos.

Nuestra crisis de crecimiento reveló que era necesario ir a la cabeza de los acontecimientos, intervenir para direccionar los procesos. Había que hacer más prevención que cura.

Fue entonces que iniciamos un proceso de evaluación anual sistemática. Había que mirarse al espejo y evaluar cómo estábamos, sin maquillaje, a cara lavada. Dónde estaban los obstáculos, las debilidades, las alertas y también dónde las fortalezas que nos darían el plafón necesario para hacer pie. El capítulo sobre La mirada interior recoge la experiencia vivida.

A partir de la decisión de intervenir en el direccionamiento de los procesos cerramos el año 2019 con una estructura de gestión, en las 21 sedes, que pivotaba en la figura de los/as Coordinadores/as y en la que estaban establecidas responsabilidades y relaciones entre todos los estamentos.

Nunca imaginamos que se cernía sobre la humanidad y todos los ámbitos de la vida humana una tragedia mundial que sentó la muerte a nuestra mesa: el COVID 19.

Estos apuntes no podían dejar fuera el acontecimiento que conmocionó nuestros cimientos. La pandemia alteró rutinas y subjetividades. Hubo que renacer con un esfuerzo prolongado de puertas adentro para no perder lo alcanzado, no soltarles la mano a nuestras trabajadoras y evitar la diáspora de los valiosos recursos docentes con que contábamos.

A los cuatro meses del primer confinamiento de marzo de 2020 establecido por el gobierno nacional, parimos las clases bajo la modalidad virtual, no sin dificultades

propias y ajenas. Comenzamos por el armado de la primera resolución para el dictado de cursos a distancia con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Bajo esa resolución los cursos comenzaron en noviembre de ese año y finalizaron en Junio del 2021.

Fue necesario crear una nueva “normalidad” y en eso estamos. Las alumnas volvieron a poblar las aulas/pantalla y a tener reuniones presenciales. Nuestras/os docentes vencieron miedos y resistencias con la ayuda de las/los capacitadoras/es. En este punto de organización y capacitación de los equipos docentes cabe destacar la labor desarrollada por María Liana Brassesco y las asesoras pedagógicas Ivana Zacarías al comienzo y Marina Leitner después. Ellas lideraron el proceso, asesoraron, corrigieron desvíos y colaboraron en el diseño del armado de los nuevos cursos virtuales.

Pusimos otra vez a la Escuela de pie, como en aquellos días del año 2006. La Escuela se refunda. Ya no están todos los que abrazamos el ideario, pero se han sumado nuevas caras y nuevas miradas. Cambian los actores, la escena y el contexto. Y está bien que así sea. Movimiento es vida.

Pero el camino no está libre de dificultades, no queremos romantizar los desafíos, es necesario que no perdamos de vista que la vulnerabilidad de las empleadas del sector se ha agudizado después de la pandemia como ha ocurrido con la mayoría de sectores empobrecidos. Y en este contexto la situación de nuestra Escuela también se ha complejizado.

La OSPACP como tantas otras instituciones no han salido indemnes. En este contexto de crisis económica y política a nivel global y local, las autoridades de la OSPACP han decidido cerrar una cantidad importante de sedes. No obstante, no ahorraremos esfuerzos para mantener en pie nuestra Escuela. Pero necesitamos sin duda de un esfuerzo mancomunado entre el Estado, la OSPACP y la Escuela.

El Estado se ha hecho presente con el programa “Registradas” y en la jubilación mal denominada de “amas de casa”, uno destinado a incrementar los derechos laborales de nuestras alumnas y el otro para ampararlas en la edad adulta mayor. Pero se requieren nuevas medidas, innovadoras y decididas para consolidar lo logrado y avanzar en la profundización de los derechos sociales.

Y en ese proceso la Escuela asume el compromiso de estar presente, de aunar esfuerzos para que la capacitación se convierta en herramienta indispensable para una mejor

empleabilidad y en definitiva, para una mejor vida de las empleadas y empleados de Casas Particulares, Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, Cuidadoras y Cuidadores remunerados en el hogar de las cosas y de las personas.

### **AGRADECIMIENTOS**

La autora quiere expresar un profundo agradecimiento a su esposo e hijas, Carlos Luis Brassesco, Maria Liana y Maria Virginia Brassesco por el incondicional apoyo de siempre y el aliento para que escribiera estos apuntes.

Gracias especiales para el profesor Oscar Motta, la profesora María Inés Molina, el Compañero Carlos Gdansky, el Dr. Carlos Tomada, el Dr. Santiago Sinópoli y la Lic. Olga Pisani.

Hace extensivo su agradecimiento a las autoridades de la OSPACP por la confianza otorgada y a la Fundación Ebert por haber hecho posible la producción de estos Apuntes.

## **NOTAS**

### **Referencia I- OTROS DERECHOS QUE ESTABLECE LA LEY 26844**

#### **Derecho a la Seguridad Social: Obra Social.**

Los trabajadores titulares de casas particulares, en cualquiera de sus modalidades ya sea contempladas por el entonces Decreto Ley Nro 326/56 o la actual ley 26.844 tienen derecho a contar con la OBRA SOCIAL en tanto y en cuanto el aporte equivalga a la suma establecida para 16 hs semanales de trabajo o más.

Pudiendo también ser beneficiarios de la Obra Social los miembros del grupo familiar primario del titular. Aporte Voluntario de la trabajadora/or mediante Formulario 575.

La Ley Nro 25.239 no modifica los derechos en materia de atención de la salud del titular de la Obra Social, como así tampoco la de su grupo familiar.

Por la Ley de Obras Sociales el beneficiario y su grupo familiar tienen garantizado el Plan Médico Obligatorio.

Por otra parte, una vez jubilado el trabajador/a tendrá derecho a la cobertura Médico Asistencial a través del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, en los términos de la Ley N° 19.032 y sus modificaciones.

A partir de la sanción de la Ley 26.844 se incorporan los derechos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

### Licencia por Maternidad

El Decreto 326/56 no contemplaba la licencia por maternidad, pese a que el personal de casas particulares se encuentra integrado mayoritariamente por mujeres. La madre gozaba la licencia por enfermedad de un mes y si la trabajadora no se reintegraba al trabajo en ese período podía ser despedida sin indemnización alguna.

La Ley 26.844 incorpora la protección de la maternidad, implementando la prohibición de trabajar del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto o a voluntad de la interesada no menos de 30 días y hasta 45 días después del mismo, garantizándose a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, con derecho a la remuneración.

La citada ley pena con una indemnización de un año al empleador que despide a la trabajadora dentro del plazo de 7 y 1/2 meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, la que se suma a la indemnización prevista por despido sin causa.

### Licencias Especiales

El Capítulo III de la Ley 26.844 vino a legislar sobre estas licencias al establecer el goce de licencias especiales en los siguientes casos: por nacimiento de hijo, 2 días corridos; por maternidad, conforme a lo establecido en el art. 39 de la citada ley; por matrimonio, 10 días corridos; por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, 3 días corridos; por fallecimiento de hermano, 1 día; para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de diez 10 días por año calendario.

### Derecho por Accidentes o Enfermedades Profesionales

El personal de casas particulares o trabajador del servicio doméstico, no fue incluido por el legislador en la Ley de Riesgo de Trabajo, Ley Nro. 24.557. Por ende, los daños sufridos por una persona que trabaja en una casa de familia, deben ser resarcidos por el derecho común; concretamente en base a los Artículos 1113 y concordantes del Código Civil.

De esta forma, el empleador era responsable por los daños que le causaren al trabajador del servicio doméstico las personas o cosas que le dependan, por el principio de responsabilidad objetiva. Los daños causados con las cosas, el dueño o guardián, para eximirse de responsabilidad, debía demostrar que de su parte no hubo culpa; pero si el daño hubiere sido causado por el riesgo o vicio de la cosa, sólo se eximirá total o

parcialmente de responsabilidad acreditando la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder. No será responsable el dueño de la cosa cuando hubiera sido usada contra su voluntad expresa o presunta.

Esta situación se subsana en el Capítulo II de la Ley 26.844, al incorporar la protección del personal de casas particulares ante situaciones de accidentes o enfermedades inculpables.

---

### Trabajadoras/res no Amparados por el Decreto Ley Nro 326/56

Las trabajadoras que prestaban servicios en un hogar por lapsos inferiores a cuatro horas por día o menos de cuatro días a la semana, por lo tanto, se encontraban fuera de los derechos establecidos por el Decreto Ley Nro 326/56. Por lo tanto, eran consideradas prestadoras de servicios y como tales se regían por el Artículo 1623 del Código Civil y concordantes.

La relación contractual que se establece corresponde a un contrato consensual, donde una de las partes se compromete a prestar un servicio y la otra a pagar por ese servicio un precio en dinero.

La relación entre las partes es evaluada sin considerar la profesión del trabajador y continuidad en la tarea. Esa legislación nos llevaba a considerar esa forma de trabajo como si fuera una actividad aislada, sin que tenga que ver con el oficio normal y habitual ejercido.

El Artículo 1627 de dicho código otorga el derecho al trabajador de demandar el precio por el trabajo realizado, aunque ningún precio se hubiese fijado, en tanto y en cuanto el trabajo sea de su profesión o modo de vivir.

### Algo más sobre la Ley de Contrato de Trabajo.

Al dictarse la LCT el legislador procedió a excluir de su ámbito de aplicación a tres categorías de trabajadores, conforme establece su Artículo 2, a saber:

“ a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo, b) A los trabajadores del servicio doméstico. c) A los trabajadores agrarios. ” La ley 26.844 deroga el inciso b).

### Periodo de Prueba

El Decreto Ley Nro. 326/56 no establecía un período de prueba para que quede consolidada la relación laboral, pero al fijar el derecho al preaviso pasado los 90 días de iniciada la relación laboral, se entendía que esos 90 días constituían un período de prueba para las partes, sin derecho a preaviso.

En tanto, el art. 7 de la Ley 26.844 establece que el período de prueba será de 30 días respecto del personal sin retiro. Y para el personal con retiro de 15 días de trabajo en tanto no supere los 3 meses.

### Preaviso

El Artículo 8 del Decreto Ley Nro. 326/56, establecía que a partir de los 90 días de iniciada la relación de trabajo, ésta no podría ser disuelta por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso dado con 5 días de anticipación, si la antigüedad del empleado fuera inferior a 2 años y 10 días si fuere mayor.

Durante ese plazo el empleado gozaba de 2 horas hábiles diarias – no se computaban las horas de descanso - para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas esenciales.

En tanto que la nueva legislación (Ley 26.844) establece que los plazos de preavisos son los siguientes:

- a) por el trabajador, de diez (10) días;
- b) por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad sea inferior a 1 año y de treinta (30) días cuando fuere superior.

### Despido sin Causa: Indemnización

El Artículo 7 del Decreto Ley Nro. 326/56 establecía que el empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por antigüedad cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste. Por aquel entonces al personal de casas particulares le correspondía medio sueldo por año de servicio.

Recién con la Ley 26.844 se equipara la indemnización por despido sin causa al del trabajador amparado por la LCT. Por lo tanto, a la trabajadora/r le corresponde un mes de sueldo por cada año de año de servicio o fracción mayor de tres meses.

### Beneficio de la Seguridad Social

El personal del servicio doméstico cuenta con los beneficios propios de la seguridad social, entre los que encontramos la jubilación. También están amparados contra las contingencias de la invalidez.

A partir del 15 de julio de 1994, tanto el personal dependiente e incluso los trabajadores autónomos de casas particulares, se encuentran contemplados en la Ley 24.241, en su Artículo 2 inciso a), 5. y b) 4.. Esta norma, es la que hoy hace que los trabajadores del servicio doméstico se encuentren amparados por un sistema jubilatorio, que no debe confundirse con la Ley 25.239, que instaura un régimen simplificado de aportes y contribuciones para el sector, según las horas semanales trabajadas.

A partir del dictado de la Ley 26.417, el haber jubilatorio del personal del servicio doméstico no podrá ser inferior al haber mínimo garantizado. Para el supuesto que los aportes no sean suficientes para llegar a una jubilación mínima garantizada, la diferencia para alcanzarla se liquidará como complemento.

Pero, puede suceder que efectuado el cálculo conforme la ley 24.241 el haber del beneficiario del servicio doméstico sea superior al haber mínimo. En este caso, el beneficiario podrá solicitar la aplicación del haber más beneficioso.

Por lo tanto, el haber inicial por jubilación, retiro, invalidez o pensión, no puede ser inferior al mínimo establecido en el sistema.

Siendo el nivel de informalidad tan alto las trabajadoras en su mayoría alcanzan los beneficios previsionales a través de leyes destinadas a tales sectores mediante las llamadas moratorias.

**Referencia II “GINEBRA (Noticias de la OIT) – Filipinas se ha convertido en el segundo país en ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico. Esto significa que el Convenio -la primera norma mundial dirigida a los trabajadores domésticos- entrará en vigor en doce meses.**

“La ratificación de hoy por parte de Filipinas envía una fuerte señal a los millones de trabajadores domésticos en el mundo, que estarán protegidos una vez que el Convenio entre en vigor. Espero que esta señal también llegue a los otros Estados miembros y que pronto veamos a más y más países asumiendo el compromiso de proteger los derechos de los trabajadores domésticos”, declaró el Director General de la OIT, Juan Somavia.

### **Referencia III LA PROPUESTA FORMATIVA PRE-PANDEMIA**

#### **CUIDADOS BÁSICOS EN EL HOGAR - 110 hs. Reloj**

Capacitación que habilita para realizar tareas del hogar, tales como: cocinar, limpiar, lavar, planchar y cuidar a las personas en situación de dependencia.



**SEDE CABA. CLASE DE COCINA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

**MANTENIMIENTO BÁSICO DEL HOGAR - 36 hs. Reloj**

Realizar con profesionalidad las tareas básicas de mantenimiento de una vivienda; tales como electricidad doméstica, albañilería básica, entre otras actividades, en tanto las instalaciones no presenten una gran complejidad.



**SEDE SAN JUAN. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA**

**CUIDADORES DOMICILIARIOS DE PERSONAS MAYORES - 94 hs. reloj**

Posibilita el trabajo especializado en el cuidado de personas mayores y personas con enfermedad en el ámbito de las casas particulares, satisfaciendo las necesidades básicas tales como: higiene, alimentación y recreación



SEDE TUCUMÁN. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**CUIDADO Y ATENCIÓN DE NIÑAS Y NIÑOS - 62 hs. Reloj**

Desarrollo de competencias para el cuidado de niños y niñas dentro del hogar, considerando aspectos fundamentales como la alimentación, la higiene, la recreación, prevención de accidentes y proceder eficaz ante situaciones de emergencia.



SEDE SAN JUSTO .ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**DISEÑO Y MANTENIMIENTO DE JARDINES - 35 hs. Reloj**

Los/las egresadas adquieren competencias relacionadas con el mantenimiento de espacios verdes tal como jardines, parques, plantas de balcones o patios de casas particulares.



SEDE LUJÁN. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**DISEÑO Y MANTENIMIENTO DE HUERTAS** - 35 hs. Reloj

Desarrolla las capacidades necesarias para la realización y mantenimiento de huertas con el objetivo de satisfacer la demanda de productos naturales y frescos.



SEDE

LOMAS DE ZAMORA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**TALLER DE HERRAMIENTAS PARA EL ESTUDIO** - 20 hs. Reloj

En este Taller se enseñan técnicas de estudio para la organización de la información, como así también estrategias de comprensión de lectura que favorecen la comunicación en el ámbito laboral y personal.



SEDE PARANA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**INFORMÁTICA NIVEL 1 - 36 hs. Reloj**

Desarrolla habilidades tecnológicas que faciliten las actividades propias del sector de casas particulares y de la comunidad en general.



SEDE SAN JUSTO. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**INFORMÁTICA NIVEL 2 – 36 hs. reloj**

Quien egresa de ambos niveles, y a partir del conocimiento adquirido incorpora una herramienta hoy fundamental para el trabajo.



SEDE TIGRE. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**COCINA SUPERIOR - 130 hs. Reloj**

Este curso introduce al alumno en un espacio de profesionalización a partir del acceso a conocimientos y habilidades complejas permitiéndole así la elaboración variada de diferentes platos, salsas y guarniciones aprendiendo también el manejo de utensilios culinarios específicos para cada elaboración.



SEDE CÓRDOBA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**COCINA PARA FIESTAS Y REPOSTERÍA - 130 hs. Reloj**

Técnicas profesionales propias de la elaboración de productos de base y de alta pastelería, bombonería.



SEDE CABA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**TALLER DE SALUD Y CUIDADO DEL CUERPO - 17 hs. reloj**

Permite la detección de los estados de tensión y relajación, la corrección de vicios posturales, el conocimiento de la mejor postura para desempeñar las tareas cotidianas, previene las afecciones físicas derivadas del trabajo.



SEDE ROSARIO. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**TALLER DE EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL - 8 hs. Reloj**

Desarrolla el conocimiento sobre la sexualidad humana para construir una visión más acertada sobre la misma; tomar conciencia de los controles de salud anuales; reconocer las enfermedades de transmisión sexual y su prevención; formando a las/os alumnas/os para que sean agentes de salud para su familia y en su comunidad.

Lucila Roldan fue la responsable de este emprendimiento que presentaba varias aristas delicadas (prejuicios, desconocimiento del cuerpo, tabúes, miedos). Ella tuvo el contacto con el Ministerio para que nos capacitara.

A partir del 2010, el Ministerio de Educación ha enviado revistas especializadas que han sido de gran utilidad para el abordaje de ciertos temas. En cada número se hace referencia a una problemática puntual: enfermedades venéreas, prevención de los embarazos, entre otros. El Taller de Educación Sexual Integral se abrió en cada una de las sedes de la Escuela. Y de él participaron mujeres y varones.



SEDE BAHÍA BLANCA. ARCHIVO FOTOGRAFICO DE LA ESCUELA

**TALLER DE SENSIBILIZACIÓN LEY 26844** “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” - 6 hs. reloj.

Formar a las y los trabajadores en sus derechos para acceder a un trabajo formal de cara a la Seguridad Social y orientar a empleadores en la registración laboral del personal del sector. Se dicta tanto al sector del trabajo como al empleador, a través de los Colegios Profesionales de Abogados y de Contadores, como así también a empleadas/os de la administración pública.

## **Referencia IV CURSOS ITINERANTES: CONTENIDOS Y DURACIÓN**

### **CURSOS ITINERANTES**

Los cursos itinerantes fueron un hito en la historia de la Escuela. Eran cursos cortos que requerían de una gran logística. Llevamos la capacitación a centros urbanos alejados de nuestras sedes. Nos trasladábamos en camionetas con lxs docentes, el material didáctico y las herramientas para que el curso se dictara en condiciones adecuadas.

Desde nuestra Escuela en San Justo y bajo la conducción de Silvia Cuchi y la logística coordinada por María Liana Brassesco, llevamos los cursos de capacitación a mujeres jóvenes, muchas de ellas ya madres. Así, la Escuela lleva educación a diversos territorios: en CABA a la Villa 11 14, Morón: UG6; Lomas de Zamora: a Quilmes, Santo Domingo y Banfield; San Justo: a Virrey del Pino y Laferrere; Luján: a Pilar; La Plata: a Berisso; Bahía Blanca: a Grumbein; Córdoba: a Costa Sacate y Villa Carlos Paz; Rosario: Soldini, Granadero Baigorria y Villa Gobernador Galvez; San Juan: Rawson, Villa Angélica y Médano de Oro, Formosa: Barrio 12 de Octubre; Posadas: a Candelaria, Guarupa y Un Porá; Merlo: Cascallares-Moreno y Marcos Paz; San Martín: Loma Hermosa; Tucumán: Graneros, Simoca, La Cocha y Juan B. Alberdi.

### **CURSO BÁSICO DE MASAS Y PANES - 12 HS. RELOJ**

Desarrolla normas básicas de seguridad e higiene para manipular alimentos y técnicas de distintos tipos de masas, además de conocimientos básicos de ceremonial y Protocolo de Mesa.

### **CURSO BÁSICO DE COCCIÓN DE CARNES - 12 HS. RELOJ**

Desarrolla conocimientos básicos de seguridad e higiene para manipular alimentos, conservación y diferentes técnicas de cocción con carnes rojas, aves y pescados; conocimientos básicos de ceremonial y Protocolo de Mesa.

### **CURSO DE FRITURAS Y CORTE DE VEGETALES - 12 HS. RELOJ**

Desarrolla conocimientos básicos de seguridad e higiene para manipular alimentos; manipulación, cocción y técnica de cortes de diferentes hortalizas; técnica de fritura; salsas madres y derivadas; conocimientos básicos de ceremonial y Protocolo de Mesa.

### **CURSO BÁSICO DE JARDINES Y HUERTAS - 12 HS. RELOJ**

En este curso el alumnado adquirirá las nociones básicas en el cuidado de plantas, sus distintas tipologías, el mantenimiento del césped, poda de rosales, mantenimiento de macetas y canteros.

#### **LIMPIEZA Y CUIDADO DE LA ROPA - 12 HS. RELOJ**

Desarrolla distintas técnicas de limpieza de la ropa según el tipo de telas y manchas de que se trate, tendido correcto de la ropa, planchado, identificación de los productos de limpieza, su aplicación y las medidas de seguridad para tener en cuenta con las distintas diluciones.

#### **REPARACIONES BÁSICAS PARA LA VIVIENDA - 12 HS. RELOJ**

Reconocimiento de herramientas que se utilizan en las tareas de reparaciones del hogar, realización de tareas de plomería básicas, ajustes de puertas y ventanas, armado de enchufes, unión de cables y cambio de interruptores.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, DOCUMENTOS Y AUDIOVISUALES**

**ACHA, OMAR, (2012)** La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo, REMS - Año 5/6 - Nº 5/6 - Noviembre de 2012/20

**ÁLVAREZ MARIANA Y BECCARIA, ALEJANDRA. (2013)** Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

**CORTES, ROSALIA (2016)** EL trabajo doméstico en América Latina, Empleo, ingresos y derechos laborales, UNESCO, Julio 2016

**ESQUIVEL, V. R. (2015)** El cuidado: de concepto analítico a agenda política. Fundación Foro Nueva Sociedad; Nueva Sociedad; 256; 11-2015; 63-74. Recuperado de [https://nuso.org/media/articles/downloads/4104\\_1.pdf](https://nuso.org/media/articles/downloads/4104_1.pdf)

**LERUSSI, ROMINA.(2016)** Empleo doméstico y violencia laboral, Notas críticas desde una posición socio-jurídica feminista, en Estudios Socio Jurídicos 18 (2).

**MARCHETTI, ALDO (2018)** La rappresentanza del lavoro marginale. Precariato, sindacate e organizzazione sociale a Milano e a Buenos Aires, Ediesse, Roma, Italia.

**MESSINA, GIUSEPPE, (2015)** Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en argentina: la provisión de cuidados, Cuadernos de Relaciones Laborales. ISSN: 1131-

**PAUTASSI, L. et al (2020)** Ciencia de la sostenibilidad, pobreza y desarrollo en el siglo XXI, Editorial Siglo XXI, México.

**PAUTASSI, L. (2007)** “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”, en Serie Mujer y Desarrollo N 87, Santiago de Chile, CEPAL

**PEREZ OROZCO, AMAIA (2019)** Subversión feminista de la economía, Editorial Traficantes de sueños, Cuarta edición, Madrid, España.

**RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. M., & MARZONETTO, G. L. (2016).** Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N° 8 (enero-Junio 2015) ISSN 1853-9254

**RONCORONI, MARTA; ROLDÁN, MARÍA LUCILA; BOMAGGIO, MARÍA JOSÉ; MOLINA, MARÍA INÉS, (2013)** Educación para el servicio doméstico, una nueva experiencia, Congreso Nacional de Educación, San Juan 2013.

**RONCORONI, MARTA (2013)** Personal del Servicio Doméstico: Consideraciones sobre el régimen legal actual y futuro”, Mención Especial, Concurso Biale Massé. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

**RONCORONI, MARTA (2015)** Personal del Servicio Doméstico: “La trabajadora de casas particulares ante la violencia laboral: Cuestionario sobre su percepción y actitudes”, 2do premio, Concurso Biale Massé. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

**RONCORONI, MARTA (2020)** “El acontecimiento de Covid 19 y la formación profesional del personal del servicio doméstico”, OSPACP, Buenos Aires.

**RONCORONI, MARTA (2021)** El personal del servicio doméstico: sostenida informalidad a diez años de la convención 189 de la OIT. Buenos Aires.

**SEGATO, RITA. (2003)** Las Estructuras elementales de la violencia. Contrato y Status en la etiología de la violencia, Conferencia sobre Violencia de Género en la apertura del Curso de Verano de la Universidad Complutense de Madrid, Brasilia.

**SIQUEIRA, MONICA; GODIO, MATIAS; ULIANA, SANTIAGO; SUSTAS SEBASTIÁN (2014)** Desafíos del Estado hoy frente al no registro del trabajo doméstico entre mujeres. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.)

**VIGLIECA, OLGA. (2022)** El largo camino de las empleadas domésticas de casas particulares. Caras y Caretas, abril. <https://carasycaretas.org.ar/2022/05/04/el-largo-camino-de-las-empleadas-de-casas-particulares/>

**VARIOS AUTORES. (2018)** Sindicatos y Formación Profesional en Argentina. Antecedentes y Desafíos. CINTEFOR-OIT, CGT. Agosto.

**MATERIAL AUDIOVISUAL:**

**Archivo Fotografico de la Escuela del Servicios Doméstico OSPACP**  
**Archivo de fotos PINTEREST**

**FILMES**

**SEÑORA BEBA.** Película argentina. Dirigida por Jorge Gaggero. SUNDANCE FESTIVAL 2005

**ROMA,** película mexicana dirigida por Alfonso Cuarón, PREMIO OSCAR A LA MEJOR PELICULA EXTRANJERA 2018

**CATITA ES UNA DAMA.** Película argentina dirigida por Julio Saraceni, Productora argentina SONO FILM S.A

**Obsequio de la alumna Máxima Mendoza a la Escuela en reconocimiento a la oportunidad de estudiar e incluir a todo el alumnado sin hacer diferencias de ninguna naturaleza. Realizado en el Taller CREARTE el 17 de noviembre de 2016.**

